



命 令 書

大阪市西区

申立人 X24
代表者 執行委員長 X 1

大阪市淀川区

被申立人 Y 7
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第30号事件について、当委員会は、平成22年7月14日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員らに対し、平成19年冬期賞与について、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分が緊急公休に当たるとしての減額がなければ得られたであろう賞与相当額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、平成19年12月30日又は同月31日が同年最後の勤務日となる準社員である組合員で現に出勤したものに対し、「お年玉」としての5,000円を支給しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X24
執行委員長 X 1 様

Y 7
代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)から(6)までについては労働組合法第7条第1号に、(7)及び(8)については同条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたし

ます。

記

- (1) 平成19年12月上旬頃から、貴組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと。
 - (2) 平成19年12月8日、貴組合員 X2 氏に対し、洗車の指示を行ったこと。
 - (3) 平成19年12月20日、貴組合員 X3 氏に対し、ワックス掛けの指示を行ったこと。
 - (4) 平成20年2月29日、貴組合員 X4 氏に対し、洗車とワックス掛けの指示を行ったこと。
 - (5) 平成19年12月30日又は同月31日が同年最後の勤務日となる準社員である組合員で、現に出勤したのものに対し、「お年玉」としての5,000円を支給しなかったこと。
 - (6) 平成19年冬期賞与の支給に当たり、同年10月6日のストライキ開始日の欠勤分を緊急公休に当たるとして減額して支給したこと。
 - (7) 平成19年12月7日、当社常務取締役 Y2 が貴組合員 X5 氏に対し、組合を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと。
 - (8) 平成19年12月20日、当社常務取締役 Y2 が貴組合員 X6 氏に対し、組合を誹謗中傷し、同組合員を威嚇する内容の発言を行ったこと。
- 4 申立人のその他の申立てを、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する不利益取扱いの禁止
- 2 ストライキ後の組合員に対する非組合員の賃金との差額の支給
- 3 誹謗中傷発言など支配介入行為の禁止
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合に加入しようとした者に対する解雇、団体交渉等での不誠実な対応、組合員らに対する誹謗中傷発言等に抗議するため、申立人がストライキを含む争議行為を行ったところ、組合員らに対する特別報酬を支給しないとともに、冬期賞与の減額を行ったこと、②組合員らに対する担当業務の変更指示やその他の業務上の不利益取扱いを行ったこと、③申立人を誹謗中傷したこと及び組合員らを威嚇する内容等の発言をしたこと、④会社が、未だ団体交渉で協議すべき事項が

あるにもかかわらず、申立人の団体交渉申入れを拒否し続けていること、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y7 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府豊中市に営業所を置き、大阪府から「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく許可を受けて、店舗及び事業所からゴミを収集し、焼却場に運搬する業務（以下「許可業務」という。）、大阪府吹田市及び豊中市からの委託を受けて、一般家庭から出るゴミの収集・運搬業務（以下「委託業務」という。）を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約80名である。

なお、平成19年7月31日まで、会社では、許可業務を行う従業員を正社員、委託業務を行う従業員を準社員と呼称しており、同年8月1日以降、会社の就業規則に従業員を正社員と準社員に区分する旨定められた。

イ 申立人 X24 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4件においてセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、組合の下部組織として、会社従業員で組織する Y7 分会（以下「分会」という。）があり、分会員数は、本件審問終結時22名である。

（2）本件不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア 分会の結成について

（ア）平成19年4月10日、会社は従業員 X7 （以下、組合加入前後にかかわらず、「X7組合員」という。）に対し、書面で同年5月15日付けの解雇を予告した。同年4月10日、X7組合員は、組合に加入し、分会が結成された。

（甲2、乙21）

（イ）組合及び分会（以下、組合と分会が連名の場合についても「組合」という。）は会社に対し、平成19年4月20日付けでX7組合員の組合への加入及び分会の結成を通知するとともに、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「19.4.20団交申入書」と言う。）及び同日付けの「分会要求書」と題する文書（以下「19.4.20分会要求書」という。）により団体交渉（以下「団交」という。）の申入れを行った。（甲3の1、甲3の2、甲3の3）

イ 争議行為に至る経過について

（ア）組合と会社は、争議行為に至るまでに、次のとおり、団交を実施した。

a 平成19年5月16日 第1回団交（以下「19.5.16第1回団交」という。）

- b 平成19年6月1日 第2回団交（以下「19.6.1第2回団交」という。）
- c 平成19年6月25日 第3回団交（以下「19.6.25第3回団交」という。）
- d 平成19年7月12日 第4回団交（以下「19.7.12第4回団交」という。）
- e 平成19年7月23日 第5回団交（以下「19.7.23第5回団交」という。）
- f 平成19年8月6日 第6回団交（以下「19.8.6第6回団交」という。）
- g 平成19年9月21日 第7回団交（以下「19.9.21第7回団交」という。）

(イ) 平成19年8月27日、組合は、当委員会及び大阪府知事に対し、会社と組合との労使問題に関し、同年9月7日から解決するまでの間争議を行うとする旨記載した「争議予告の通知書」と題する文書（以下「19.8.27争議予告通知」という。）により、労働関係調整法第37条に基づく争議予告の通知を行った。

（甲26の1、甲26の2）

(ウ) 平成19年9月7日、組合と会社は、「1. 会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守する。2. 会社は、組合員の身分・賃金・労働条件の変更については、組合と事前に協議し同意の上、決定する。」との条項を今後誠実に履行する旨の協定書（以下「19.9.7協定書」という。）を締結した。（甲28）

(エ) 平成19年10月1日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知・団体交渉申入書」（以下「19.10.1団交申入書」という。）と題する文書により、分会の要求事項を記載して団交申入れを行ったところ、会社はこれに応じなかったため、組合員はゴミの過積載をしない等の活動を開始した。

（甲18、甲71、証人 X 8 ）

(オ) 平成19年10月6日、組合は会社に対し、午前2時45分、ストライキに入る旨通告し、午前3時からストライキ（以下、このストライキを「19.10スト」という。）を開始し、同月16日の早朝までストライキを実施した。

（甲71、証人 X 8 ）

ウ 19.10スト以後の組合員に対する休憩時間や業務内容の変更などの業務指示、「お年玉」の不支給、賞与の減額等について

(ア) 休憩時間や業務内容の変更などの業務指示について

- a 平成19年10月31日、会社常務取締役 Y 2 （以下「Y 2 常務」という。）は組合員 X 9 （以下「X 9 組合員」という。）に対し、1時間30分の休憩を取るよう指示した。（甲54、甲72、乙11、証人 X 9 ）
- b 平成19年11月22日、Y 2 常務はX 9 組合員に対し、2時間の休憩を取るよう指示した。（甲55、甲72、乙11、証人 X 9 ）
- c 平成19年11月26日、Y 2 常務は組合員 X 10 （以下「X 10 組合員」という。）に対し、応援コースを担当するよう指示した。

(甲73、乙11、証人 X10)

d 平成19年12月7日、会社は、組合員 X2 (以下「X2組合員」という。)の担当業務を、翌日の同月8日から午前8時始業の事務所コースに変更した。

(甲76、証人 X2)

e 平成19年12月8日、会社はX2組合員に対し、洗車を指示した。

(甲76、証人 X2)

f 平成19年12月18日、Y2常務は、組合員 X11 (以下「X11組合員」という。)、同 X12 (以下「X12組合員」という。)、同 X5 (以下「X5組合員」という。)及び同 X3 (以下「X3組合員」といい、X11組合員、X12組合員、X5組合員及びX3組合員の4名を併せて「X11組合員ら」という。)に対し、第3倉庫での産業廃棄物の選別作業及び昼食休憩を第3倉庫で取得するよう指示した。(甲74、乙11、証人 X5)

g 平成19年12月19日、Y2常務はX5組合員に対し、委託業務をアルバイト従業員とともに行うよう指示した。

(甲74、乙11、証人 X5 、証人 Y3)

h 平成19年12月20日、会社はX3組合員に対し、駐車場でワックス掛けを行うよう指示した。(乙11、乙23、証人 Y3)

i 平成20年2月29日、会社は組合員 X4 (以下「X4組合員」という。)に対し、洗車とワックス掛けを行うよう指示した。

(甲35、甲75、乙11、証人 X4)

(イ)「お年玉」の不支給等について

a 会社は、平成19年12月30日又は同月31日が年末の最後の勤務日となる準社員で、現に出勤したのものに対し、「お年玉」として5,000円を支給した。なお、支給された準社員に組合員は含まれていなかった。

(乙12、証人 Y3)

b 平成20年1月19日、会社の従業員らの参加する宴会(以下「20.1.19新年会」という。)が行われたが、組合員に対しては参加の声掛けはされていなかった。

(乙23、証人 Y3)

(ウ) 19.10スト後の賞与の減額等について

a 平成19年10月25日、会社は、組合の19.10スト期間中に勤務した従業員に対し、特別報酬として5万円を支給した。

(乙23、証人 Y3)

b 平成19年12月14日、会社は組合員らの冬期賞与の支給に当たり、19.10スト開始日の欠勤分を減額査定して支給した。

(乙17、乙23、証人 Y 3)

エ 19.10スト後の団交について

(ア) 組合は会社に対し、平成20年1月21日付けの「団体交渉申入書」と題する文書(以下「20.1.21団交申入書」という。)及び同月31日付けの「団体交渉申入書」と題する文書(以下「20.1.31団交申入書」という。)により、それぞれ団交申入れを行い、同年2月13日、組合と会社との間で第8回団交(以下「20.2.13第8回団交」という。)が行われた。(甲37、甲40、甲41、甲53)

(イ) 平成20年2月26日、会社が組合を被申請者として同19年10月3日付けで当委員会に対し申請したあっせん(以下「本件第1あっせん」という。)及び、組合が会社を被申請者として同年11月16日付けで当委員会に対し申請したあっせん(以下「本件第2あっせん」といい、「本件第1あっせん」及び「本件第2あっせん」を併せて「本件あっせん」という。)の最後の期日の場が開催されたが、不調に終わった。その席上、組合は会社に対し、口頭で団交申入れ(以下「20.2.26口頭団交申入れ」という。)を行ったが、団交は開催されなかった。

(甲31、甲42、乙2)

(ウ) 組合は会社に対し、平成20年3月12日付けの「団体交渉申入書」と題する文書(以下「20.3.12団交申入書」という。)により団交申入れを行った。これに対し、会社は同月13日付けの「回答書」と題する文書(以下「20.3.13回答書」という。)で、要求事項に趣旨の不明なものが含まれている旨、団交場所及び交渉メンバーに関する組合の要求に応じることはできない旨回答した。

(甲44、甲45)

(エ) 組合は会社に対し、平成20年4月5日付け「団体交渉申入書」と題する文書(以下「20.4.5団交申入書」といい、「20.1.21団交申入書」、「20.1.31団交申入書」、「20.3.12団交申入書」及び「20.4.5団交申入書」による団交申入れを併せて「本件団交申入れ」という。)により団交申入れを行った。(甲49)

オ 平成19年4月から同年10月までの間に、X9組合員、X10組合員、X4組合員らを始めとする約30名程度の会社従業員が組合に加入した。(証人 X8)

カ 平成20年5月29日、組合は当委員会に本件不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第30号)(以下「本件申立て」という。)を行った。

キ 20.2.13第8回団交後、本件審問終結時に至るまで、組合と会社との間で、本件団交申入れに係る団交は行われていない。(証人 X8)

第3 争 点

- 1 会社が、組合員らに対し、休憩時間や業務内容の変更などの業務指示等を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社が組合員らに対し、①休憩時間の変更指示等、②担当コースの変更指示等、③洗車と車両点検だけの作業指示、④第3倉庫での就労及び昼食の指示、⑤サービス残業の指示を一方的に行ったことは、以下のとおり組合員であるが故の不利益取扱いである。

イ 休憩時間の変更指示等について

(ア) X9組合員に対する休憩時間の変更指示について

a Y2常務は、X9組合員に対し、会社の就業規則上の休憩時間は45分であるのに、平成19年10月31日には、これからは1日1時間30分の休憩を取るよう一方的に指示し、終業時刻を45分遅らせ、また、同年11月22日には2時間の休憩を指示し、終業時刻が会社の就業規則上は午前10時25分であるのに11時10分となったにもかかわらず、両日とも残業手当を支給しなかった。さらには、同月23日には、休憩時間を一方的に30分間に短縮した。

b 会社は、組合が休憩時間の変更として主張する指示の内容は、組合員に対する労務提供義務の免除であって休憩時間の変更ではない旨主張するが、これらの指示は休憩時間の変更に当たるとともに、終業時刻が延ばされ、かつ、残業手当も支給されていないのであるから、組合員に不利益は生じている。

c また、会社は、組合員、非組合員に関係なく、このような指示を出すことはあり、組合員であるが故の不利益取扱いではない旨主張するが、平成19年10月31日には、同じく1時間30分の休憩を指示された非組合員は定刻に退社しており、非組合員との間の取扱いに不均衡があったことは明らかである。

(イ) X5組合員に対し休憩時間を付与しなかったことについて

平成19年12月20日、会社はX5組合員に対し、休憩時間を全く与えずに働かせた。X5組合員は、組合員への差別や嫌がらせについてY2常務に対し抗議を行った組合員であって、会社がX5組合員に対し休憩時間を付与しなかったのはY2常務に対する抗議への報復である。

ウ 担当コースの変更指示等について

(ア) X10組合員に対する担当コースの変更指示について

平成19年11月22日、X10組合員は、会社がX10組合員に休憩時間を長く取らせるようタイムカードを書き直したことに抗議したところ、会社からしばらくの間待機コースを担当するよう指示されていたにもかかわらず、会社は、休日明けの同月26日、突然これまでとは違った応援コースを指示した。同日、引継ぎとして前任者とペアで作業を行うこともなく申し送りも行われなかったため、X10組合員にとっては肉体的にも精神的にも厳しい作業となった。会社のX10

組合員に対する指示は、同月22日の同組合員の抗議に対する報復であることは明らかである。

(イ) X 2 組合員に対する担当コースの変更指示について

平成19年12月7日、会社はX 2 組合員に対し、同月3日に午前5時30分始業の担当コースに変更したばかりであったにもかかわらず、同月8日からのX 2 組合員の担当コースを始業時刻が午前8時のコースに変更した。また、会社はX 2 組合員に担当コースの変更を知らせず、X 2 組合員が担当業務の変更を知ったのは、同僚から聞いた同月7日の勤務終了後であった。

X 2 組合員が係長に始業時刻の変更について質問した際にも、係長は何らの返答もしないなど、会社の不当労働行為意思は明らかである。

(ウ) X 5 組合員に対する業務指示について

平成19年12月19日、会社は許可業務専属のX 5 組合員に対し、吹田市からの委託業務をアルバイト従業員とともに行うよう指示した。会社は、X 5 組合員の本来業務ではない業務を指示しているとともに、アルバイトとともに業務をさせており、この会社の指示は、X 5 組合員が組合員への差別や嫌がらせについて、Y 2 常務に抗議を行った報復であることは明らかである。

エ 会社が組合員に対し、洗車と車両点検だけの作業指示を行ったことについて

(ア) 組合員中心の作業ローテーションの作成について

平成19年12月14日以降、洗車と車両点検等は本来各運転手が自分の乗った車について行ってきた作業であるにもかかわらず、会社は、組合員のみローテーションを組み、組合員には本来の業務であるゴミ収集をさせず、駐車場での洗車と車両点検だけの作業指示を行うという差別的な取扱いをした。

(イ) X 2 組合員に対する作業指示について

平成19年12月8日、X 2 組合員はゴミ焼却場から車庫に戻ったところ、使用前で洗車の必要がないにもかかわらず、会社から洗車するよう指示された。会社のX 2 組合員に対するこの作業指示は、明らかに組合員であることによる嫌がらせである。

(ウ) X 3 組合員に対する作業指示について

平成19年12月20日、組合員への差別や嫌がらせについてY 2 常務に抗議を行ったX 3 組合員に対し、会社は駐車場でワックス掛けだけを行うよう指示した。会社のX 3 組合員に対するこの作業指示は、抗議への報復として行われたものであることは明らかである。

(エ) X 4 組合員に対する作業指示について

平成20年2月29日、Y 2 常務は、X 4 組合員に対して寒中の戸外における洗

車及びワックス掛けだけの作業を指示した。会社のX 4 組合員に対する洗車指示が、前日にY 2 常務がX 4 組合員のタイムカードに記載された休憩時刻を了解なく書き直したことに、X 4 組合員が抗議したことに対する報復として行われたことは明らかである。

オ X11組合員らに対する第3倉庫内での就労及び昼食の指示について

平成19年12月17日及び同月18日、会社はX11組合員らに対し、産業廃棄物の選別を行う倉庫である第3倉庫での就労を指示した上、昼食についても小曾根営業所の事務所内で取らせず、ホコリが飛び交う第3倉庫で取るよう指示した。

組合員4名が、会社から作業場へ弁当を持っていくよう指示されたのは初めてであって、第3倉庫は昼食を取れるような環境ではなく、また、かつて、第3倉庫での昼食を指示された者など誰一人おらず、会社のこの指示が組合員であることによる嫌がらせであることは明らかである。

カ 会社のX 5 組合員に対するサービス残業の指示について

平成19年12月22日、Y 2 常務が会社の従業員を集め、「年末出勤に関し、週46時間労働で6時間のサービス残業を行ってもらおう」と一方的に通告したことに対し、組合がY 2 常務に協定書を守って事前協議で決めるよう抗議すると、Y 2 常務がX 5 組合員にサービス残業を行わせた。会社のX 5 組合員に対するこの指示は抗議への報復であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、会社の①休憩時間の変更指示等、②担当コースの変更指示等、③洗車と車両点検だけの作業指示、④第3倉庫での就労及び昼食の指示、⑤サービス残業の指示を一方的に行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張するが、休憩時間や担当する業務内容の変更などの業務指示は、労働時間の適切な配置等業務上の必要に基づいてなされたものであり、かつ、労働契約の範囲内であって、組合員であるが故の不利益取扱いではない。また、組合が主張する行為には、事実ではないものも含まれており、組合の主張は失当である。

イ 休憩時間の変更指示等について

(ア) X 9 組合員に対する休憩時間の変更指示について

a 平成19年10月31日、X 9 組合員は午前3時出勤の待機コースの仕事であり、午前6時30分頃には仕事を終えており、午前8時まで仕事がなかったため、その間の1時間30分をY 2 常務が休憩時間として与えたことから、終業時刻が約40分遅くなったのである。また、同年11月22日も、X 9 組合員は待機コースの仕事であって、同日の休憩時間の変更も、同年10月31日と同様の理由である。さらに組合は、同年11月23日に、会社がX 9 組合員に休憩を30分し

か付与しなかったと主張するが、そのような事実はない。

b 組合の主張する休憩時間の変更の指示の内容は、労務提供義務を免除しただけであって休憩時間の変更に当たらず、組合員に対する不利益には当たらない。

c また、組合員、非組合員に関係なく、休憩時間の変更はあることであり、組合が不当労働行為であると主張する行為は、労働時間の適切な配置等、業務上の必要に基づいてなされたものである。

(イ) X 5 組合員に対する休憩時間の付与について

会社が X 5 組合員に対し、休憩時間を付与しなかったという事実はない。

ウ 担当コースの変更指示等について

(ア) X10組合員に対する担当コースの変更指示について

会社は、必要があれば、組合員に限らず誰についても担当コースの変更を行うものであり、また、変更指示の内容は、労働契約の範囲内であるから不利益性を欠くものである。また、慣れているコースについてはいちいち引継ぎはせず、X10組合員についても引継ぎを行う必要がなかったものであり、会社の指示に特段の問題はない。

(イ) X 2 組合員に対する担当コースの変更指示について

X 2 組合員に対する担当コースの変更は、前記(ア)と同様、日常的にあることであって、何ら嫌がらせでもなく、労働契約の範囲内であるから不利益性を欠くものである。

また、会社における作業ローテーションの決定は、Y 2 常務が主となって課長とも相談して決めているものであり、決定に直接携わっていない係長に質問しても詳細が分からず答えられないのは当然である。

(ウ) X 5 組合員に対する業務指示について

X 5 組合員は正社員であるが、本来は準社員の担当業務である委託業務をすることは、X 5 組合員に限らずどの正社員でも行っていることであり、アルバイト従業員とペアで作業することも通常である。会社の行為は、何ら差別でも嫌がらせでもない。

また、X 5 組合員が許可業務専属である旨の組合の主張は誤りである。

エ 会社が組合員に対し、洗車と車両点検だけの作業指示を行ったことについて

(ア) 組合員中心の作業ローテーションの作成について

組合は、会社が組合員のためのローテーションを組み、組合員には本来の業務であるゴミ収集作業をさせず、駐車場での洗車と車両点検だけの作業指示を行うという差別的な取扱いをした旨主張するが、会社では、ローテーションの組

替えは日常的に行われており、組合員に対し、洗車と車両点検等を指示することについては、本来の職務と関連して、従事することが労働契約上も基礎づけられる業務に就かせるものであって何ら問題ない。

また、会社は組合員に対して通常業務に付け加えて洗車と車両点検を指示したわけではなく、洗車と車両点検はゴミ収集より負荷の少ない作業であり、不利益には当たらない。

なお、組合員に対しては、非組合員と同額の賃金が支払われている。

(イ) X 2 組合員に対する作業指示について

平成19年12月8日のX 2 組合員の担当コースは事務所コースであって、洗車等の作業をすることがありうるコースであり、前記(ア)と同様、ゴミ収集作業よりも洗車作業は負荷の少ない作業であって、また、労働契約の範囲内で問題ないため、組合員に不利益は生じない。

(ウ) X 3 組合員に対する作業指示について

平成19年12月20日のX 3 組合員の担当コースは事務所であり、前記(ア)と同様、ゴミ収集作業よりも洗車作業は負荷の少ない作業であって、労働契約の範囲内で問題ないため、組合員に不利益は生じない。

(エ) X 4 組合員に対する作業指示について

平成20年2月29日のX 4 組合員に対する洗車指示は、前記(ア)と同様、ゴミ収集作業よりも洗車作業は負荷の少ない作業であり、労働契約の範囲内で問題なく、日常的な作業指示に基づくもので言いがかりにすぎない。

オ X11組合員らに対する第3倉庫での就労及び昼食の指示について

第3倉庫での産業廃棄物選別作業の指示は、組合員、非組合員いずれに対しても行っている指示であり、組合員であることを理由とした差別的取扱いではない。

また、平成19年12月17日には会社は第3倉庫のゴミの選別作業を行っておらず、会社は同日、X11組合員らに対し第3倉庫での作業及び昼食の指示をしていない。

次に、会社の昼食指示についても、同月18日、X11組合員らは小曾根営業所での業者による弁当配達注文をしていなかったため、食事休憩を小曾根営業所で取る必要はなく、小曾根営業所に戻る時間が無駄であるため、Y 2 常務はX11組合員らに対し第3倉庫の方での食事休憩の取得を指示したものである。また、第3倉庫は、作業中はホコリも飛び交うだろうと考えられるが、休憩中にまでホコリは飛び交っていない。

さらには、Y 2 常務は昼食や休憩の場所は各人に任されており、第3倉庫の中で取るよう指定していなかった。

カ X 5 組合員に対するサービス残業の指示について

Y 2 常務はX 5 組合員に対し、サービス残業をするよう発言した事実もなければ、X 5 組合員にサービス残業をさせたという事実もない。

2 会社が、①平成19年年末、非組合員に対してのみ金銭支給を行い、組合員に支給しなかったこと、②平成20年1月19日、新年会を組合員に声を掛けず、組合員以外の者だけで開催したことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成19年12月30日又は同月31日、会社は、両日が、同年年末の最後の勤務日となる準社員である非組合員に対してのみ、「お年玉」として5,000円を支給したが準社員である組合員には支払わなかった。会社が組合員に「お年玉」を支給しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

イ 平成20年1月19日、会社は組合員には声を掛けず、非組合員である従業員にだけ声を掛けて、20.1.19新年会を実施した。20.1.19新年会は、豊中市内の居酒屋で会社代表取締役 Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)やY 2 常務も出席して、一人当たり5,000円前後の予算で行われた。20.1.19新年会は会社の経費負担により行われたことは明らかである。組合員には声を掛けず組合員以外の者だけで新年会を実施した会社のこの行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が平成19年年末に、準社員である従業員に支給した5,000円は、「お年玉」であって金一封であり、賃金ではない。よって組合員であるが故の不利益取扱いが問題となるような性質のものではない。

また、会社は、同年12月30日及び同月31日、いずれかが年内の最後の勤務日となる準社員に対して「お年玉」として5,000円を支給した。なお、同月30日の日曜日には、組合員は会社には出勤しておらず、会社が組合員に対し「お年玉」を支給しなかったのは同月30日に出勤しなかったからであって、不当労働行為には当たらない。

なお、会社は紛争となることを避けるため、同20年の年末には「お年玉」を一切支給しておらず、労使関係は将来に向けて既に正常化されている。

イ 20.1.19新年会は、会社の主催ではなかった。また、会社は新年会の費用を一切支出していない。よって、会社は組合員であるが故の不利益取扱いは行っていない。

3 平成19年10月のストライキ実施後に、会社が①ストライキ期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬を支給したこと、②組合員らに対し、賞与を減額して支給したことは、労働組合の正当な行為を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合活動の正当性について

(ア) 会社は、19. 10ストは組合の要求を会社が受け入れなかったために実施された、実質的に予告を経ない抜打ち的ストライキであり正当性を欠く旨主張するが、組合が19. 10ストに突入したのは会社が団交を拒否したことが理由であって、組合の要求を受け入れなかったことが理由ではなく、会社はストライキの実施も予期していたのであるから実質的な抜打ちにも当たらない。

また、組合は、大阪府労働委員会及び大阪府に対し19. 8. 27争議予告通知を行い、さらには、会社の業務委託元である吹田市及び豊中市に対しストライキを行う旨の通知を行った。

会社は、ストライキ対策として代替要員確保のためパート労働者の募集を行うというスキップ行為を行うとともに、平成19年10月3日には本件第1あっせんの申請を行い、また、同月4日及び同月5日の組合の団交申入れ（以下、同月4日に行った団交申入れを「19. 10. 4団交申入れ」、同月5日に行った団交申入れを「19. 10. 5団交申入れ」という。）をいずれも即日拒否しているのであるから、会社は組合のストライキ開始を予期して、準備を行っていたものと考えられる。

また、組合は同月6日、要求を受け入れなければストライキに入ると通告した事実はなく、組合が同日19. 10ストに突入したのは会社が団交申入れに応じなかったからである。

(イ) また、会社は、19. 10ストにより会社が大混乱に陥ったと主張するが、争議行為とは、労働関係調整法第7条にいう「業務の正常な運営を阻害するもの」を意味するから、会社の業務が混乱をきたしていたとしても、そのことにより、正当性が失われるものではない。よって、組合の実施した19. 10ストは正当である。

イ 特別報酬の支給について

平成19年10月25日、会社は、組合の19. 10スト中、就労した非組合員である従業員に対して特別報酬として5万円を支給した。

19. 10スト期間中、会社は多くの労働者を臨時雇用しており、非組合員の業務量は普段と比べて過重ではなく、また、会社としては残業した時間の実績分を残業手当として非組合員に対し支給すべきものであって、会社の特別報酬の支給に合理性はない。また、会社による特別報酬としての5万円の支給について、20. 2. 13第8回団交においてY2常務はスト破りに協力した非組合員への謝礼である旨の発言をしており、スト破りに協力した非組合員への謝礼と解するほかはない。

よって、会社が非組合員に対し特別報酬として5万円を支給し、組合員に支給

しなかったことは、明らかに組合員に対する不利益取扱いに当たる。

ウ 賞与の減額支給について

平成19年12月14日、会社は、19.10スト中の賃金カットを既に同年10月分で実施しているにもかかわらず、19.9.7協定書を無視して、団交を行うことなく一方的に賞与を減額した。

会社は、組合員らに対する賞与の減額支給についてストライキ期間に対応する賞与額が減額されるのは当然である旨主張するが、既に同年10月分の賃金で減額が実施されており、さらに、本来ストライキの場合に適用すべきではない賞与の算定基準の項目を適用して大幅な額の減額を行っており、会社による賞与の減額は、19.10ストに対する報復措置である。

よって、会社による組合員らに対する賞与の減額支給は、組合員に対する不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 組合活動の正当性について

(ア) 会社は組合の団交を拒否しておらず、組合は要求を会社が受け入れなかったために19.10ストに突入したのであって、実質的に予告を経ない抜打ち的ストライキであり、組合活動としての正当性を欠いている。

組合は会社に対し、19.10ストを実施する平成19年10月6日の直前まで、ストライキの通告をしておらず、実質的には予告がなかったも同然である。組合は会社がストライキを予期して準備をしていた旨主張するが、会社が行った求人は、従前より継続的にされているものであって、ストライキ対策ではなかった。

また、組合は、会社が団交を拒否したために19.10ストに突入した旨主張するが、会社は組合と既に7回の団交に誠実に対応しており、団交における協議は既に暗礁に乗り上げていたとともに、組合側の団交の場における恫喝等の不誠実な対応もみられた。会社は、同月3日に、既に会社が本件第1あっせん申請を行っていたこと、組合との団交が決裂していたこともあって、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れについては、会社の担当者は、詳細は弁護士に聞いてほしい旨回答したのであって、団交を拒否したものではない。さらには、同月6日、組合がY2常務に対し、要求書を提示し、要求書記載の条件を受け入れないとストライキに突入する旨通告したので、Y2常務が要求書の条件の受け入れを拒否したところ、組合は直ちに19.10ストに突入したものであって、会社が団交を拒否した事実はない。

(イ) また、組合の19.10ストは、従業員の休みが一番多い日から開始しており、会社の事業の混乱、麻痺を意図したものであり、労使関係の信義に反し、会社は

組合の19.10ストの実施により大混乱に陥っており、組合の19.10ストの実施は不当である。

イ 特別報酬の支給について

会社が、19.10スト期間中に就労した従業員に対して特別報酬の5万円を支給したのは、19.10スト期間中に就労した従業員が通常より過重な労働を行ったことに対して支払うべき割増賃金と等価とみなされるべきものであって、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえない。また、この特別報酬を会社が就労していない組合員に支払うべき理由はない。

19.10スト期間中は非組合員である従業員は、休暇をとることのできない状態であり、また、不慣れな担当への勤務変更、追加業務の負担等の過度に負担のかかる業務を行っており、非組合員の業務量は普段と比べて過重ではなかったという組合の主張は虚偽である。

また、組合は、会社の特別報酬の支給に合理性はなく、スト破りに協力した非組合員への謝礼であると解するほかはないと主張するが、会社は、19.10ストの際に、業務の遂行に協力する組合員には5万円を支給するという事前の約束をしてストライキ効果の減殺を図ったわけではなく、非組合員の勤務はその任意の自由な意思に基づくものであり、特別報酬の5万円の支給はスト破りへの謝礼には当たらない。

したがって、会社が19.10スト期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬の支給を行ったことは、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

ウ 賞与の減額支給について

会社の賞与計算において、賞与の計算対象期間中の欠勤日等の勤怠に基づき機械的に減額するという仕組みになっていることは、会社では当然の前提であって、組合員らに対する賞与の減額支給は、会社が労働協約による組合との事前協議・同意によって実施することになっている項目の対象外である。

会社では、賞与の決定基準としてプラスポイント及びマイナスポイントを定め、賞与の計算対象期間中の欠勤日等の勤怠に基づき賞与を機械的に減額するという仕組みになっており、会社は、賞与対象期間について、賞与の支給対象である正社員全員の増額・減額の実施状況を書き込んだ表を小曾根営業所内に掲示しており、組合員らに対する平成19年冬期賞与の減額は、公表された明確な基準に基づき公明に金額が決定されたものであって、19.10ストに対する報復措置などというものではない。

よって、組合員らに対する平成19年冬期賞与における減額支給は、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

4 会社の課長や取締役の、組合員らに対する平成19年11月1日、同年12月7日及び同月20日の発言は、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成19年11月1日の Y 4 業務課長の発言について

平成19年11月1日、会社業務課長 Y 4 (以下「Y 4 業務課長」という。)は、X10組合員に対し、X10組合員が起こしていない事故について保険会社の事故報告書に署名するよう執拗に求めてきたので、X10組合員が他の組合員らとともに抗議してこれを阻止したところ、Y 4 業務課長は「組合を潰してやる」等の暴言を吐いた。さらにY 4 業務課長は室内にいたY 2 常務に対し「組合に対し徹底的に行きますわ」と発言し、これに対し、Y 2 常務は「おう、どんどん行け」と発言した。

イ 平成19年12月7日のY 2 常務のX 5 組合員に対する発言について

平成19年12月7日、Y 2 常務はX 5 組合員に対し、「X24はいくら儲けているんや。まるでお前達の組合は犯罪者やぞ。それがお前等の組合や！」と誹謗中傷を行った挙句に、「おい、あのチビの名前はX13か、刺したるから伝えておけ」と、組合執行委員 X13 (以下「X13執行委員」という。)に対する脅迫的発言をした。

また、朝の職場ミーティングの席で、Y 2 常務は組合員に対し、「ストライキを行う組合は信じられないから、別の就労形態で働かせてやる。(あっせん期日のある) 12月度の有給休暇についても、絶対取らせない」という発言をした。

ウ 平成19年12月20日のY 2 常務の X 6 組合員に対する発言について

平成19年12月20日、Y 2 常務は、組合員である X 6 (以下「X 6 組合員」という。)に対し、「X24の奴は全員散弾銃で撃つた。X 8 組合執行委員は後ろから刺したるから覚えとけ」と、脅迫的発言を行った。

エ 以上のとおり、Y 4 業務課長及びY 2 常務の発言は、たとえ偶発的なものであったとしても、組合否認の心情すなわち不当労働行為意思の発現であって、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成19年11月1日のY 4 業務課長の発言について

平成19年11月1日、小曾根営業所の事務室に組合員ほぼ全員約20名が集まり、Y 4 業務課長を取り囲んでX10組合員の事故に対する抗議を行った。Y 4 業務課長はX10組合員が事故を起こしたことに間違いはない旨反論していたが、多人数に取り囲まれ恫喝を受ける中で、追い詰められ平常心を保てない状況であった。

このような中、多くの人数で恫喝して意見を通そうとする組合員に対して、Y 4 業務課長は「お前ら、仲間と違う」といった発言をするに至ったものであり、

Y 4 業務課長は「組合を潰してやる」という言葉は使っていない。組合員らがY 4 業務課長を恫喝していたのであって、Y 4 業務課長が組合員を恫喝するなどの評価は決してできない状況であった。

イ 平成19年12月7日のY 2 常務のX 5 組合員に対する発言について

Y 2 常務が、組合の主張する発言を行ったという事実はない。

ウ 平成19年12月20日のY 2 常務の X 6 組合員に対する発言について

事実は確認できないがY 2 常務がたとえ組合主張の発言を行ったとしても、組合の頻繁な街宣活動や、前日にY 2 常務が組合員の足を轢く事故を起こしたとして組合員らが騒いだことなど、組合員らの数々の会社あるいは会社経営者に対する嫌がらせ、恫喝、違法行為の結果である。

エ 組合が主張する会社の発言は、いずれも事実でないものあるいは不正確なものであるが、事実であったとしても、偶発的発言であって組合活動への支配介入の意思を肯定できるものでも支配介入と評価される具体的行為でもなく、Y 4 業務課長及びY 2 常務の発言は、組合に対する支配介入には当たらない。

5 組合の平成20年1月21日付け、同月31日付け、同年3月12日付け及び同年4月5日付け各団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は会社に対し、20. 1. 21団交申入書、20. 1. 31団交申入書、20. 3. 12団交申入書及び20. 4. 5団交申入書による本件団交申入れを行ったが、会社は、20. 2. 13第8回団交を行ったのみで、まだ団交応諾義務がある事項があるにも関わらず、組合の団交申入れを拒否しており、組合の団交申入れに対する会社の対応は、下記のとおり、団交拒否又は不誠実団交である。

イ 組合の団交申入れに対する会社の対応について

組合は、20. 1. 21団交申入書による団交申入れを行ったが、会社は平成20年1月23日付けの回答書と題する文書（以下「20. 1. 23回答書」という。）で、要求事項のいずれについても既に回答済みであるから追加説明を求めるとして、団交に応じなかった。

次に、組合は会社に対し、20. 1. 31団交申入書による団交申入れを行ったところ、20. 2. 13第8回団交を行ったものの、要求事項のうち1項目にかかる回答がなされたことを除き、その他の要求事項に関する協議は平行線に終始した。

その後、組合が会社に対し20. 2. 26口頭団交申入れを行ったところ、同年2月28日、会社が口頭で開催日を一方的に同年3月7日と指定してきたので、組合が団交開催日の延期を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

これ以降も、組合は会社に対し、団交へのY 1 社長の出席等を要求事項に追加

し、20.3.12団交申入書による団交申入れを行ったが、会社は、20.3.13回答書により、開催場所、団交に出席するメンバーを従来どおりとしなければ団交に応じられないとしてこれを拒否し、会社は組合の20.4.5団交申入書による団交申入れに対しても、同月8日付けの回答書（以下「20.4.8回答書」という。）により、会社は20.3.13回答書と同趣旨の理由及び日程の調整ができないことを理由として団交を拒否した。組合はこれに対し、同月9日、「通知書」と題する文書（以下「20.4.9通知書」という。）により、会社の回答書の内容は団交拒否のための手段にすぎず、団交拒否に該当する旨等を記載し、同月16日までに回答するよう求めたが、会社はこれに回答しなかった。

以上のとおり、会社の本件団交申入れに対する対応は団交拒否に当たる。

ウ また、以下のとおり、会社が未だ組合を納得させることのできる資料や論拠を示して誠意をもって回答したものとは認められない団交事項があり、会社がこれ以上団交に応じないとするのは不誠実である。

(ア) 準社員の正社員化について、会社は正社員と準社員の業務内容の相違を理由に準社員の正社員化を拒否しているが、会社の恣意的で組合差別的な運用実態があり、準社員を正社員に登用する判断基準等については、今後とも組合と会社が協議していく必要がある。

(イ) 19.9.7協定書について、会社が19.9.7協定書を遵守せずに組合員について解雇及び解雇通知している実態があり、会社に事前協議・同意条項の履行を確約させることが必要であるので、会社は団交応諾義務を免れない。

(ウ) 組合事務所の貸与要求について、会社は組合との信頼関係がないことを理由にこれを拒否しているが、信頼関係は団交を重ねる中で形成されるものであって、これにより会社の団交応諾義務は否定されない。

(エ) 非組合員のみを支給された5万円の特別報酬については、会社のこの行為は不当労働行為性があり、組合員に対して同額を支給することにより非を改めてもらう必要があるため、会社の団交応諾義務は否定されない。

(オ) 未払残業手当の支給については、現在訴訟継続中であっても、話し合いで解決する可能性がある以上は、会社の団交応諾義務は否定されない。

(カ) 春闘要求について、会社が全く回答しないという態度が団交拒否になることは明らかである。

(キ) 会社のこれまでの組合否認の態度すなわち不当労働行為に対する反省と謝罪の組合要求については、会社は誠実に応える義務がある。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、組合との間で20.2.13第8回団交に至るまでに8回団交を実施し、誠実

に対応してきた。20. 1. 21団交申入書及び20. 1. 31団交申入書による団交申入れに対しては、20. 2. 13第8回団交において、会社は回答を行った。

また、20. 3. 12団交申入書に対しては書面で回答をしており、決して会社は正当な理由なく団交を拒否しているのではない。

イ 組合の本件団交申入れ事項については既に団交を繰り返し、多くの事項について協議が行き詰まりに至っているものである。会社には、必ずしも組合の要求を受け入れなければならない義務はなく、団交の結果、デッドロックに乗り上げた状況において、交渉を打ち切ることは誠実団交義務違反にはならない。

ウ よって、会社の対応は団交拒否にも不誠実団交にも当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、組合員らに対し、休憩時間や業務内容の変更などの業務指示等を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 会社の就業規則、業務指示等について

(ア) 会社の就業規則の労働時間及び休憩時間に関する規定

会社は、平成19年8月1日施行の就業規則（以下「19. 8. 1就業規則」という。）及び同年12月16日施行の就業規則（以下「19. 12. 16就業規則」といい、19. 8. 1就業規則と19. 12. 16就業規則を併せて「H19就業規則」という。）のいずれにおいても、その第13条で従業員を正社員と準社員に区分することとした上、次のとおり従業員の労働時間及び休憩時間に関する規定を定めている。

なお、19. 8. 1就業規則において規定される以前は、正社員と準社員の区分は就業規則上定められていなかった。

a 会社の従業員の就業時間を1日当たり6時間40分とすること。

b 始業時刻、終業時刻及び休憩時間並びに正社員及び準社員について、正社員についてはゴミ収集作業に従事する者と営業職に従事する者に分け、(i) 正社員のゴミ収集を担当する者の始業時刻は午前3時、終業時刻は午前10時25分、休憩時間は45分とし、(ii) 準社員のゴミ収集を担当する者のうち、早出の者については始業時刻は午前5時30分、終業時刻は午後1時10分、休憩時間は60分とすること、遅出の者については、始業時刻は午前8時、終業時刻は午後3時40分、休憩時間は60分とすること。

c 始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがあり、業務の都合によるときは、事業場の長が前日までに通知すること。

(乙5、乙8、証人 Y3)

(イ) 会社における従業員の担当業務について

a 正社員の担当業務について

(a) 正社員は、主に許可業務を行っており、担当する収集コースとして、「大阪A」、「大阪B」、「北」、「千里」、「大型」、「2トン」、「3トン」、「豊中2トン」、「豊中4トン」、「新」、「西」、「ダンボール」、「不燃」の13種類がある。収集コースについては、始業時刻は、H19就業規則どおりの午前3時となっている。(乙5、乙8、乙11、証人 X9)

(b) 上記(a)記載の業務以外に、正社員の担当業務には、次の3種類の担当コースがある。

(i) 待機コース

欠員が出た場合、その欠員の出たコースでゴミ収集作業を行うものである。欠員がない場合、このコースの担当となった従業員は、会社が必要に応じて指示した作業を行う。

待機コースの始業時刻には、H19就業規則の規定どおりの午前3時とこれ以外の午前5時30分の二つがある。平成20年の1～2月頃には午前4時等の始業時刻で行う場合もあった。

(乙11、証人 X9、証人 X4)

(ii) 事務所コース

主に当日顧客から依頼された臨時のゴミ等の収集作業を行うコースで、これらの作業がないときは、事務所コースを担当する従業員は、会社が当日指示した作業を行う。

事務所コースを担当する正社員の始業時刻は、午前8時となっており、終業時刻は午後3時40分、休憩時間は60分となっている。

(証人 X9、証人 Y3)

(iii) 応援コース

会社が日曜日を休日としていることにより月曜日のゴミ収集量が増えるため、大口のゴミや収集しきれないゴミの一部を収集する作業を行うものであって、原則として月曜日のみ割り当てられるコースである。応援コースについては始業時刻は午前3時となっており、終業時刻は午前10時25分、休憩時間は45分間となっている。

会社は、応援コースを担当する従業員には、当日乗るゴミ収集車の番号、得意先、回収する順番や取り扱いにくいゴミの扱い方等を記載した指示書を渡していた。

(証人 X10、証人 Y3)

b 準社員の担当業務について

(a) 準社員は主に委託業務を担当しており、担当する収集コースは、豊中市から委託を受けて行っている「豊中2区」、「豊中3区」、吹田市から委託を受けて行っている「岸边」、「泉」、「江の木、清水」、「竹園、春日」の、計6コースがある。準社員については、収集コースの始業時刻は午前8時、終業時刻は午後3時40分、休憩時間は60分となっている。

(乙5、乙8、乙12、証人 X2)

(b) 準社員が、許可業務を行うコースとして、「新大阪」、「三市」、「江坂」、「吹田」の4コースがある。新大阪コースの始業時刻は、午前5時30分、終業時刻は午後1時、休憩時間は60分となっている。

(乙12、証人 X5)

(c) 前記a(b)(ii)記載の正社員の事務所コースと同内容の事務所コースがある。(証人 Y3)

(d) 19.10スト以降、半年程度、前記a(b)(i)記載の正社員の待機コースと同内容の待機コースがあった。準社員の待機コースの始業時刻は午前5時30分となっていた。(証人 X2 、証人 Y3)

c 会社の第3倉庫において、リサイクルのため、産業廃棄物を選別・仕分けし、解体する業務を行うコースとして「第3コース」がある。

なお、第3倉庫における作業については、準社員で第3コースを担当する従業員以外に、正社員及び準社員が、第3倉庫での産業廃棄物の選別、仕分け、解体の作業をすることもある。(証人 X5 、証人 Y3)

d 前記a、b記載のとおり、原則として正社員と準社員の業務は分かれているが、会社の指示により、正社員が準社員の業務を担当することもある。

また、会社には、会社が顧客から突然依頼を受けて当日実施する業務として、「臨時仕事」がある。臨時仕事は、午前8時以降に発生する業務である。

(証人 X5 、証人 Y3)

(ウ) 会社の業務指示、従業員の就労実態等について

a 勤務時間について

前記(ア)記載のとおり、会社では、始業時刻及び終業時刻がH19就業規則上決まっているものの、正社員で許可業務の前記(イ)a(a)記載のゴミの収集コースを担当する者は、業務途中で休憩時間を取得するか否かについては従業員各自の判断に委ねられており、決められた作業が終われば就業規則上の終業時刻にかかわらず退社してよいとする、やりじまいと称する慣行(以下「やりじまい」という。)があった。

なお、待機コース及び事務所コースに従事する正社員には、やりじまいの慣行はなかった。(証人 X 9 、証人 Y 3)

b 休憩時間について

(a) 正社員で前記(イ) a (a)記載のゴミの収集コースを担当する従業員にはやりじまいがあるため、従業員は業務途中での休憩時間を取得しないものも多い。(証人 X 9 、証人 Y 3)

(b) 休憩時間の長さやいつ取るか等については、収集コースの場合は従業員の裁量に任されていた。(証人 X 9 、証人 Y 3)

c 業務指示について

(a) 当時、Y 2 常務と会社業務課長 Y 5 (以下「Y 5 業務課長」という。)は業務全体の監督指導を行っており、Y 4 業務課長は許可業務の責任者、Y 5 業務課長は委託業務の責任者であった。

また、会社係長 Y 6 (以下「Y 6 係長」という。)は、委託業務の委託元の地方自治体との調整・交渉を担当していた。従業員の労務管理は、4名の主任が行っており、そのうち、会社主任 Y 3 (以下「Y 3 主任」という。)と他1名の主任が、本件申立てにかかる事実の発生当時、正社員を担当していた。

なお、前記(ア) c 記載のH19就業規則に記載された、始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、業務の都合により、これらを繰り上げ、又は繰り下げるときは、事業場の長が従業員に対し前日までに通知する旨定められているが、この定めにおける事業場の長には、準社員の場合、Y 5 業務課長若しくは Y 6 係長が該当する。

従業員の勤務時間に関するタイムカードの入力については、Y 6 係長とY 3 主任を始めとする4名の主任がその確認を行っており、タイムカードへ休憩時間を手書きで記入する場合は、Y 2 常務又は Y 6 係長が行っていた。(乙23、証人 X 2 、証人 Y 3)

(b) 正社員及び準社員の担当コースは固定されているわけではなく、不定期ではあるが変更されていた。正社員及び準社員の担当コースの変更指示については、会社は従業員に対し、従前は概ね1週間前には行っていたが、本件申立てにかかる事実の発生当時には、概ね、前日に行うようになっており、指示の方法は、口頭による場合もあるが、事務所の白板に、コース名と名札を掲示することにより行っていた。

担当コースの決定及び変更は、正社員については主任が行っており、準社員についてはY 2 常務が行っていた。

(乙11、乙12、乙23、証人 X10、証人 X2、証人 Y3)

d 残業手当の支給について

(a) 会社は従業員に対し、組合と会社との団交で問題となるまで、残業手当を支給していなかった。(証人 Y3)

(b) 会社は、残業手当について、19.8.1就業規則以降は就業規則上に「特別勤務手当」という手当を定め、一日につき1時間の時間外勤務があったものとみなして、従業員に対して一律に1時間分の時間外、休日及び深夜の労働にかかる法定の割増賃金(以下「時間外割増賃金」という。)に相当する額を残業手当として支給するようになった。

(乙5、乙8、証人 Y3)

(c) H19就業規則には、1時間を超過して時間外の勤務を行った場合は、その実績に応じ、時間外労働の割増率を上乗せした額の時間外割増賃金を支給することが定められているが、会社は、従業員が前記(b)記載の特別勤務手当に相当する時間である1時間を超過して時間外勤務を行った場合であっても、従業員に対し時間外割増賃金を支給していない。

(証人 X9)

e Y5業務課長、Y4業務課長及びY2常務は、労働組合対応の担当をしていた。(乙23、証人 Y3)

イ 休憩時間の変更指示等について

(ア) X9組合員に対する休憩時間の変更指示について

a 平成19年10月31日、Y2常務は、正社員で午前3時始業の待機コースの担当であったX9組合員に対し、1時間30分の休憩を取るよう指示した。

同日、会社はX9組合員が1時間30分の休憩を取得した後、臨時仕事を行うよう指示した。同日のX9組合員のタイムカードには、退社時刻は午前11時16分と打刻され、休憩時間は1時間30分と手書きで記入されていた。この日の同組合員の退社時刻は、H19就業規則上の終業時刻を51分超過していた。

(甲54、甲72、乙11、証人 X9、証人 Y3)

b 平成19年11月22日、Y2常務は午前3時始業の待機コース担当のX9組合員に対し、2時間の休憩を取るよう指示した。

同日のX9組合員のタイムカードには、退社時刻は午前11時10分と打刻され、休憩時間は2時間と手書きで記入されていた。この日の同組合員の退社時刻は、H19就業規則上の終業時刻を45分超過していた。

(甲55、甲72、乙11、証人 X9)

c 平成19年11月23日、午前3時始業の待機コース担当のX9組合員のタイム

カードには、退社時刻は午前9時48分と打刻されており、休憩時間は30分と手書きで記入されていた。

また、同日、会社の従業員であって組合員ではない Z 1 (以下「Z 1 社員」という。)は、待機コースを担当し、X 9 組合員とは異なる内容の作業を行った。同日のZ 1 社員のタイムカードには、出勤時刻は午前2時50分、退社時刻は午前9時38分と打刻され、休憩時間は60分と手書きで記入されていた。(甲55、甲72、乙11、証人 X 9)

(イ) X 5 組合員に対する平成19年12月20日の業務指示について

平成19年12月20日、会社は、正社員で午前8時始業の事務所コース担当であったX 5 組合員に対し、当日、準社員で午前5時30分始業の新大阪コースを担当していた従業員に怪我人が発生したためとして、新大阪コースへの変更を指示し、同日、X 5 組合員は午前8時に出勤した後、新大阪コースの業務を行った。(甲74、乙11、証人 X 5 、証人 Y 3)

ウ 担当コースの変更指示等について

(ア) X 10 組合員に対する担当コースの変更指示について

a 平成19年10月30日から同年11月20日まで、X 10 組合員は豊中 2 トンコースを担当し、同月21日及び同月22日は待機コースを担当していた。

(甲73、乙11、証人 X 10)

b 平成19年11月22日、Y 2 常務はX 10 組合員のタイムカードに休憩時間を60分と記入したが、X 10 組合員は、60分間の休憩は取っていないとして、Y 2 常務に対し抗議した。(甲73、証人 X 10)

c 平成19年11月26日月曜日、Y 2 常務は、同月22日の抗議後、初めて出勤したX 10 組合員に対し、同日は応援コースを担当するよう指示した。

同日、応援コースでX 10 組合員が担当した業務は、庄内の商店街、新御堂の側道と千里中央等のゴミ収集であった。会社はX 10 組合員に対し、その業務内容について、回収順路などを記載した指示書により指示した。

X 10 組合員は、応援コースでの同じ箇所のゴミ収集業務を数か月前に3回程度担当したことがあった。(甲73、乙11、証人 X 10 、証人 Y 3)

d 平成19年11月27日以降、X 10 組合員は豊中 2 トンコースを担当した。

(甲73、乙11、証人 X 10)

(イ) X 2 組合員に対する担当コースの変更指示について

a 会社の準社員であるX 2 組合員は、平成19年10月1日以降同年12月1日までの間、ほぼ毎日、豊中 3 区コースを担当しており、午前8時に出勤していた。(甲76、乙12、証人 X 2)

b 平成19年12月3日から同月7日まで、X2組合員は午前5時30分始業、午後1時10分終業の待機コースを担当した。X2組合員は、同月3日からの担当コースの変更について、概ね1週間前に会社から指示を受けた。

(甲76、乙12、証人 X2)

c 平成19年12月7日、X2組合員が勤務終了後帰宅したところ、午前8時始業、午後3時40分終業の豊中3区コースを担当した組合員X14(以下「X14組合員」という。)からの電話で、X2組合員は翌日の同月8日から午前8時始業の事務所コースの担当となっていることを知った。

(甲76、乙5、乙8、乙12、証人 X2)

d 平成19年12月8日、X2組合員はY6係長に対し、同日から、担当コースを連絡なく変更したことについて質問したが、Y6係長はその理由を答えなかった。(甲76、証人 X2)

(ウ) X5組合員に対する担当コースの変更指示等について

平成19年12月19日、Y2常務は正社員で事務所コース担当のX5組合員に対し、委託業務である岸边コースのゴミ収集をアルバイト従業員とともに行うよう指示した。同日、X5組合員がともに収集作業を行ったアルバイト従業員は3名で、いずれも業務経験が1か月以内から3か月程度であった。また、同日、準社員で事務所コース又は待機コースの担当となっているものが数名いた。

X5組合員は、委託業務への従事及びアルバイト従業員とペアでの作業は初めてであり、同日以降、アルバイト従業員とペアでの作業を指示されたことはない。(甲74、乙11、証人 X5 、証人 Y3)

エ 組合員に対する洗車と車両点検の作業指示について

(ア) 組合員中心の作業ローテーションの作成について

a 通常、会社では、ゴミ収集車に乗務した従業員が、その車両の洗車、車両点検、ワックス掛けなどを行っている。(甲72、証人 X9 、証人 Y3)

b 平成19年12月上旬若しくは中旬頃、会社が従業員に対し、繁忙期となる年末の最後の1週間については日曜日も出勤することを要請したところ、組合は会社に対し、日曜日の出勤はできない旨回答した。(乙23、証人 Y3)

c 会社が作成した正社員の担当表の事務所コースの、平成19年10月1日から同年12月3日までの欄に記載されている従業員の名前は、大半がY4業務課長及びY3主任であり、同年11月13日から同月17日にX3組合員が、同月29日及び同月30日にX6組合員が記載されている以外には、同年10月1日から同年12月3日までの間には組合員の名前は記載されていない。

準社員については、同年10月及び同年11月の会社が作成した担当表の事務

所コース欄に記載されている担当者には、組合員 X15（以下「X15組合員」という。）の名前が15回程度記載されている。（甲72、乙11、乙12）

- d 平成19年12月上旬頃から、会社は、正社員ではX 5 組合員、X12組合員、X11組合員、X 3 組合員、X 4 組合員、 X 6 組合員等、準社員ではX 2 組合員、組合員 X16（以下「X16組合員」という。）、組合員 X17（以下「X17組合員」という。）等といった組合員らを、事務所コースに配置し、洗車や車両点検等の業務のみを行わせた。

会社が作成した正社員の担当表の事務所コース欄には、同月は毎日3名程度の正社員が記載されているうち、同月5日には3名の組合員が、同月6日、同月7日、同月8日及び同月10日には1名の組合員が、同月11日以降同月29日までの間は日曜日を除いて、ほぼ3名若しくは4名の組合員が記載されていた。

また、会社が作成した準社員の担当表の事務所コース欄には、同月1日から同月15日までは毎日4名程度、同月17日以降同月27日までは、6名から8名程度の準社員が記載されているうち、同年12月1日から同月8日までの間、組合員は記載されておらず、同月11日、同月15日にはX 2 組合員が記載され、同月17日以降同月27日までは、3名若しくは4名の組合員の名前が記載されていた。（甲72、乙11、乙12、証人 X 9 、証人 Y 3 ）

- e 会社が作成した平成20年1月以降の正社員の担当表の事務所コース欄には、X 5 組合員、X12組合員、X11組合員、X 3 組合員、X 4 組合員、 X 6 組合員等の組合員が記載されており、同年1月7日から同月19日までの間は日曜日を除いて2名から4名の組合員が、同月22日以降同月31日までの間は日曜日を除いて1名若しくは2名の組合員が、同年2月1日以降同月29日までの間は日曜日を除いて2名から4名の組合員が記載されていた。また、同年1月及び同年2月の正社員の担当表の事務所コース欄には、非組合員の記載はほとんどなかった。（乙11、乙12）

(イ) X 2 組合員に対する作業指示について

- a 平成19年12月8日、会社は、事務所コースの担当で舞洲ピットにゴミを捨てに行き帰社したX 2 組合員に対し、使用していたゴミ収集車を洗車してダンボールを収集に行くよう指示した。同日午後、X 2 組合員は、ダンボール収集の後、別のゴミ収集車で新大阪構内のゴミ収集を行った後、舞洲ピットにゴミを捨てに行き、車庫に戻って洗車をした。

（甲76、証人 X 2 ）

- b 会社では、ダンボールの収集は、通常のゴミ収集とは異なり、車は清掃さ

れた状態でなければならなかった。なお、同日、X2組合員が洗車を指示された際には、他の車庫にダンボール収集用の車が駐車されていた。

(甲76、証人 X2)

- c X2組合員は、これまで、洗車を行ったのは一日につき一度であって、洗車を一日に二度行うよう指示されたことはなかった。

(甲76、証人 X2)

(ウ) X3組合員に対する作業指示について

- a 平成19年12月20日木曜日、会社は、同日、正社員で事務所コースの担当であったX3組合員に対し、ワックス掛けを行うよう指示した。

(乙11、乙23、証人 Y3)

- b 通常、正社員のゴミ収集コースの担当者は、ワックス掛けを毎週土曜日に行っていた。(証人 Y3)

(エ) X4組合員に対する作業指示について

- a 平成20年2月28日、正社員で午前4時始業の待機コースの担当であったX4組合員は、同組合員のタイムカードに休憩時間は30分と手書きで記載されていたことにつき、同日は約5分程度の休憩時間であったのに、休憩時間は30分間とタイムカードに記載されたとして、Y2常務に電話で抗議をした。

(甲35、甲75、乙11、証人 X4)

- b 平成20年2月29日、午前4時始業の待機コース担当のX4組合員が、ゴミ収集及びゴミ焼却場への搬入の作業を終えて午前7時頃に帰社したところ、会社は、同人に対し、洗車とワックス掛けを行うよう指示した。

(甲35、甲75、乙11、証人 X4)

- c 午前4時始業の待機コースにおいては、通常は、午前7時頃から午前8時開始の会社の朝礼までの1時間、休憩を取ることとなっていた。

(甲75、証人 X4)

オ X11組合員らに対する第3倉庫内での就労及び昼食の指示について

(ア) 平成19年12月17日、X11組合員は豊中4トンコースを担当しており、X12組合員、X5組合員及びX3組合員は事務所コースを担当していた。

同日、会社は、第3倉庫内での産業廃棄物の選別作業を行わなかった。

(乙11)

(イ) 平成19年12月18日、Y2常務は、事務所コース担当であったX11組合員らに対し、第3倉庫での産業廃棄物の選別作業及び昼食休憩を第3倉庫の方で取得するよう指示し、X11組合員らは、会社工場長 Z2、正社員で非組合員である従業員1名、準社員で非組合員である従業員4名、アルバイト2名とともに、

午前中及び昼食休憩後に第3倉庫で産業廃棄物の選別作業及び解体作業を行った。

同日、X11組合員ら以外の会社の従業員は、昼食休憩時、会社の小曾根営業所に戻り、従業員ら自らで注文していた弁当を食べたが、X11組合員らは、第3倉庫で昼食を取った。同日、X11組合員らは小曾根営業所での弁当の注文はしておらず、X11組合員、X5組合員及びX12組合員の3名は弁当を持参し、X3組合員は産業廃棄物の選別作業等の業務の途中で弁当を購入した。なお、第3倉庫と小曾根営業所は車で片道約20分程度の距離であった。

(甲74、乙11、乙23、証人 X5、証人 Y3)

(ウ) 組合員らは、従前に午前中のみの第3倉庫での業務を指示されたことはあるが、昼食休憩に引き続いて午後第3倉庫での業務を行ったことはなかった。また、第3倉庫は多くが空き地でその一部に屋根と二面の壁がある構造物があり、産業廃棄物が積み上げられていた。第3倉庫の外は道路となっており、周辺には、昼食を取れるような場所や飲食店はなかった。

(甲58、甲74、証人 X5)

カ 平成19年12月22日の出来事について

平成19年12月22日、Y2常務は従業員を集めて、19.12.16就業規則で定めた特別勤務手当について説明した。(乙23、証人 Y3)

キ 当時の組合と会社との労使関係

(ア) 組合は、平成19年10月6日から同月16日までの19.10ストの期間中は日曜日を除く日中の小一時間程度、Y1社長の自宅(以下「社長自宅」という。)の周辺で街宣車を走行させ、拡声器により「Y7は法律を守れ、未払賃金を支払え」など会社に対する抗議の言葉を繰り返し、抗議のビラを周辺住民に配布するなどした。さらに、同月23日から同月26日までの間、組合は社長自宅周辺で、19.10スト期間中と同様の方法で街宣活動を行い、以降、同月31日までの間、組合は社長自宅周辺で街宣車を走行させた。

なお、Y1社長は、同年10月31日、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に対し、組合の街宣行為禁止仮処分申立て(以下「19.10.31街宣行為禁止仮処分申立て」という。)を行い、同20年3月28日、大阪地裁は上記期間中のみでなく、その後も組合による街宣活動が次第に程度を増して行われるようになっており、組合による社長自宅前の街宣活動によって今後も住居の平穏、地域社会における名誉・信用を侵害される蓋然性があるとして、Y1社長の住居の平穏を害し、又はその名誉・信用を毀損する行為をし、若しくはさせてはならないとして、組合の街宣活動を禁止する旨の決定を行った。(乙2)

(イ) 平成19年12月3日、組合は会社に対し、X9組合員に対する前記イ(ア) a から c 記載の会社の行為について、一方的不利益変更就労命令であるとして抗議するとともに、その撤回と未払残業手当の支払を要求する旨を記載した「通知書」と題する文書（以下「19.12.3通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。（甲32）

(ウ) 平成19年12月19日午前8時頃、組合が会社に対し団交申入れを行った際に、Y2常務が車で組合員の足を轢いたとして、同20年1月10日付けで、組合は会社に対し、怪我をした組合員の治療費と負傷欠勤による給料のカット分等の実損回復及び謝罪を要求する旨記載した「通知書」と題する文書を内容証明郵便で送付した。（甲34）

(2) 会社が、組合員らに対し、休憩時間や業務内容の変更などの業務指示等を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、組合員らに対する①休憩時間の変更指示等、②担当コースの変更指示等、③洗車と車両点検だけの作業指示、④第3倉庫での就労及び昼食の指示、⑤サービス残業の指示を一方的に行ったことは、いずれも組合員であるが故の不利益取扱いであると主張し、これに対し、会社は、労働時間の適切な配置等業務上の必要に基づいてなされたものであり、かつ、労働契約の範囲内であって、組合員であるが故の不利益取扱いではない旨主張するので、以下検討する。

イ 休憩時間の変更指示等について

(ア) X9組合員に対する休憩時間の変更指示について

a 組合は、会社がX9組合員に対する平成19年10月31日及び同年11月22日の休憩時間を延長し、終業時刻が会社のH19就業規則上の終業時刻よりも遅くなったこと、同年11月23日の休憩時間を30分に短縮したことが、組合員であるが故の不利益取扱いである旨主張しているため、以下検討する。

b 前提事実及び前記(1)ア(ア) b、(イ) a (b) (i)、イ(ア) a から c 認定のとおり、①X9組合員は正社員であって、平成19年10月31日、同年11月22日は、午前3時始業の待機コースを担当しており、H19就業規則上の休憩時間は45分、終業時刻は午前10時25分となっていたこと、②X9組合員について、(i)同年10月31日、会社は、休憩時間を1時間30分と指示し、退社時刻が午前11時16分となり、H19就業規則と比較して、休憩時間が45分延長され、終業時刻を51分超過しており労働時間は6分延長となったこと、(ii)同年11月22日、会社は休憩時間を2時間と指示し、退社時刻が午前11時10分となり、H19就業規則と比較して、休憩時間が75分延長され、終業時刻を45分超過しており労働時間は30分短縮となったこと、(iii)同月23日、X9組合員のタイムカ

ードでは、休憩30分、退社時刻は午前9時48分となっており、H19就業規則と比較して、休憩時間が15分短縮され、終業時刻は37分早くなっており、労働時間は22分短縮となったこと、がそれぞれ認められ、本来、労働基準法に基づき、適正に管理されるべき休憩時間や就業時間がH19就業規則と異なる取扱いになっていたことが認められる。

c ところで、前記(1)ア(イ) a (b) (i) 認定のとおり、X 9 組合員が担当していた待機コースは、欠員が出た場合、その欠員の出たコースでゴミ収集作業を行い、欠員がない場合は、会社が必要に応じて指示した作業を行うものであることが認められ、業務内容が特定されておらず、その日の状況により、作業内容が異なることが想定されるコースであるといえる。また、平成19年10月31日及び同年11月22日の就業規則上の終業時刻後や同月23日の休憩時間が就業規則どおりに取得できなかった時間帯に、X 9 組合員が現に行うべき業務がなかったとの事実の疎明はない。

d 次に、休憩時間に係る非組合員の取扱事例についてみる。

組合は、同年10月31日にX 9 組合員と同様に1時間30分の休憩を指示された非組合員が定刻に退社した旨主張しているが、組合が主張する事実の疎明はない。

また、前記(1)イ(ア) c 認定のとおり、同年11月23日のX 9 組合員の休憩時間がH19就業規則と比較して15分短縮されていたのに対し、同じ待機コースであったZ 1 社員の同日のタイムカードでは、休憩時間が60分と記入され、H19就業規則と比較して15分延長され、かつ、退社時刻がX 9 組合員より10分早くなっていることが認められる。しかしながら、X 9 組合員とZ 1 社員の作業内容は異なっており、上記のほか、休憩時間や終業時刻の取扱いにおいて異なる取扱いをされたと認めるに足る事実の疎明はなく、両名の取扱いの差に理由がないとまではいえない。

e 以上のことからすれば、X 9 組合員に対する休憩時間の指示は、休憩時間や時間外割増賃金の取扱いに係る労働基準法上の問題はさておき、会社が、X 9 組合員が組合員であることにより非組合員と異なる取扱いをし、不要な休憩指示を行うことによって終業時刻を遅らせたり、あるいは、業務上の必要もなく休憩時間を短縮したとまではいえない。

したがって、X 9 組合員に対する会社の休憩時間の変更指示は、その是非はともかく、組合員であるが故の不利益取扱いとまではいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(イ) X 5 組合員に対する休憩時間の付与について

組合は、平成19年12月20日、会社がX 5 組合員に対して休憩時間を全く付与しなかった旨主張するが、同日、休憩を認めなかったと認めるに足る事実の疎明はなく、この点に係る組合の申立てを棄却する。

ウ 担当コースの変更指示等について

(ア) X10組合員に対する担当コースの変更指示について

a 前記(1)ア(ウ) c (b)、ウ(ア) c 認定のとおり、①担当業務の変更については、正社員、準社員の場合ともに、口頭で指示する場合もあるが、概ね前日までに事務所の白板に、コース名と名札を掲示することにより従業員に対し指示を行っていたこと、②平成19年11月26日月曜日、Y 2 常務は、出勤したX10組合員に対し、同日は応援コースを担当するよう指示したこと、が認められ、通常と異なる方法でのコース変更で、当日初めて知らされたものといえる。

b 組合は、平成19年11月26日の応援コースへの変更指示は、X10組合員が会社に抗議したことに対する報復である旨主張するので、以下検討する。

まず、前記(1)ア(イ) a (b) (iii)、(ウ) c (b)、ウ(ア) a、c、d 認定のとおり、①会社は不定期ではあるが担当業務を変更していること、②X10組合員は同年11月20日までは豊中2 トンコースを、同月21日及び22日は待機コースをそれぞれ担当していたこと、同月23日から25日まで同組合員は就労していなかったこと、同月26日当日、Y 2 常務は同組合員に対し応援コースへの変更を指示したこと、同月11月27日、再度豊中2 トンコースの担当になったこと、③月曜日はゴミ収集量が多いため、応援コースは、原則として月曜日のみ設定されていること、が認められる。

これらのことからすると、応援コースは原則として月曜日にのみ設定されており、会社は前日を含む3日間就労していなかったX10組合員に対し前日までに指示することができず、当日に応援コースへの変更を指示したとみることもでき、当日のコース変更が不合理なものであるとまでは言えない。

c 次に、前記(1)ア(イ) a (b) (iii)、ウ(ア) c 認定のとおり、①会社は、応援コースを担当する従業員に対しては、当日乗るゴミ収集車の番号、得意先、回収する順番や取り扱いにくいゴミの扱い方等を記載した指示書を渡していたこと、②X10組合員は応援コースの同じ箇所の作業を数か月前に3回程度担当したことがあったこと、③会社はX10組合員に対し、回収順路等を記載した指示書により指示したこと、が認められることからすると、通常応援コースを担当する従業員に対する指示方法と同じ方法での指示をX10組合員に対し行っているのであって、業務内容の指示方法についても、X10組合員に

とって業務に支障が生じるほど不適切であったともいえない。

- d 以上のことからすると、確かに前記(1)ウ(ア) b 認定のとおり、X10組合員はタイムカードの休憩時間の記載を巡って、Y2常務に抗議したことが認められるものの、X10組合員に対するコース変更指示はこれに対する報復とまではいえず、組合主張は採用できない。

(イ) X2組合員に対する担当コースの変更指示について

- a 前記(1)ア(ア) c、(ウ) c (b)、ウ(イ) b、c 認定のとおり、①H19就業規則第13条で始業時刻、終業時刻及び休憩時間の繰上げ、繰下げの場合には前日までに事業場の長が知らせることになっていること、②会社は、担当コースの変更は概ね前日、事務所の白板に、コース名と名札を掲示することにより行っていたこと、③X2組合員の担当コースは平成19年12月7日までは午前5時30分始業の待機コースであったが、同月8日からは午前8時始業の事務所コースに変更されたこと、④X2組合員に対する同日からの担当コースの変更指示は、同月7日、帰宅後にX14組合員からの電話で知ったこと、が認められる。

これらの事実からすると、X2組合員の始業時刻及び終業時刻は、同月8日は同月7日までとは異なっていたのであるから、前日の同月7日には会社から指示がなければならぬが、会社が同月7日に何らかの方法でX2組合員に対して担当コースの変更指示を行っていなかったとすれば、X14組合員の電話がなければ、当日午前5時30分に出勤して初めて午前8時始業であることを知ることとなる、早い出社及び遅い帰宅を強いるものであったとみることができるといえる。

しかしながら、前記(1)ア(ウ) c (b) 認定及び上記のとおり、①本件申立てにかかる事実の発生当時には、概ね、前日に担当コースの変更指示を行うようになっていたこと、②平成19年12月7日、X14組合員がX2組合員の同月8日以降の担当コースの変更を知り、X2組合員に担当コースの変更を連絡したことが認められ、会社は遅くとも、前日に担当コースの変更を明示していたことが推測でき、意図的にX2組合員に知らせなかったとまではいえない。

- b 次に、組合は、X2組合員が係長に始業時刻の変更について質問した際にも、係長は何らの返答もしないなど、会社の不当労働行為意思は明らかである旨主張するので、以下検討する。

確かに、前記(1)ア(ウ) c (a)、ウ(イ) a、d 認定のとおり、①X2組合員は準社員であったこと、②平成19年12月8日、X2組合員はY6係長に

対し担当コースを連絡なく変更したことについて質問したが、Y6 係長はその理由を答えなかったこと、③ Y6 係長は、準社員については、始業時刻、終業時刻及び休憩時間を業務の都合により、これらを繰り上げ、又は繰り下げの場合に従業員に通知することとH19就業規則で決められた「事業場の長」に当たることが認められる。

しかしながら、前記(1)ア(ウ) c (b)認定のとおり、準社員の担当コースの決定及び変更はY2 常務が行っていたことが認められ、始業時刻等の繰上げ、繰下げとは異なる担当コースの変更理由を Y6 係長が知っていたとは必ずしもいえない。

- c これらを併せ考えると、X2 組合員に対する担当コースの直前の変更は、X14組合員の電話がなければ早い出社及び遅い帰宅を強いることとなった点で配慮を欠いたものであったといえるものの、組合員であるが故の不利益取扱いであるとまでいうことはできない。

(ウ) X5 組合員に対する業務指示について

- a 前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、平成19年12月19日、Y2 常務は事務所コース担当のX5 組合員に対し、委託業務である岸辺コースのゴミ収集をアルバイト従業員とともに行うよう指示したことが認められる。

また、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、①X5 組合員が委託業務を行うのは初めてであったこと、②X5 組合員がアルバイト従業員とペアで業務を行うのは初めてであったこと、③一緒に作業をしたアルバイト従業員はいずれも業務経験が1 月から3 か月程度であったことが認められる。

- b 組合は会社のX5 組合員に対する業務指示の内容が、X5 組合員が会社に対し抗議を行ったことに対する報復である旨主張するので、以下検討する。

前記(1)ア(イ) a (b) (ii)、d、ウ(ウ)認定のとおり、①平成19年12月19日、正社員であるX5 組合員は事務所コースの担当であったこと、②事務所コースは、主に当日顧客から依頼された臨時のゴミ収集等を行うものであり、会社が当日に指示した業務を行うものであったこと、③会社では正社員が準社員の業務である委託業務を行うこともあることが認められる。

また、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、同日、準社員で事務所コース又は待機コースの担当となっているものが数名いたことは認められるものの、同日、これらの準社員がX5 組合員の指示された岸辺コースを担当できる状態にあったか否かは明らかではなく、会社のX5 組合員に対する業務指示は、通常の業務指示の範囲を逸脱したものであるとまでいうことはできず、加えて、そもそもX5 組合員が会社に抗議を行ったとする事実の疎明はない。

c よって、会社のX 5 組合員に対する業務指示は、会社への抗議に対する報復として行われたものであるということとはできない。

(エ) 以上のことからすると、会社の、X10組合員及びX 2 組合員に対する担当コースの変更指示並びにX 5 組合員に対する業務指示は、いずれも組合員であるが故の不利益取扱いであるということとはできず、これらの点に係る組合の申立てを棄却する。

エ 会社が組合員に対し、洗車と車両点検だけの作業指示を行ったことについて

(ア) 前記(1)エ(ア) d、(イ) a、(ウ) a、(エ) b 認定のとおり、①平成19年12月上旬頃から、会社は、正社員については事務所コースの担当のほとんどを、準社員については事務所コースの担当のほぼ半分を組合員とし、これらの組合員に対し洗車や車両点検等の業務のみを行わせたこと、②同月8日、会社はX 2 組合員に対し洗車の指示をしたこと、③同月20日、会社はX 3 組合員に対しワックス掛けを指示したこと、④同20年2月29日、会社がX 4 組合員に対し洗車とワックス掛けを指示したこと、が認められる。

これらの事実からすると、上記①から上記④までの会社の指示のうち、上記②及び上記③の指示については、上記①の会社指示とほぼ同一の時期の指示であり、組合員中心の作業ローテーションを作成し洗車や車両点検等の業務のみを指示したうちの業務指示の一環であると考えられる。上記④の会社指示については、時期にずれがあるものの、前記(1)エ(ア) e 認定によれば、平成20年1月以降の正社員の担当表の事務所コース欄には、X 4 組合員を含む組合員が記載されており、非組合員はほとんど記載されていなかったことが認められ、X 4 組合員も通常のローテーションに復帰していないといえることから、これらは、同年12月上旬以降の組合員中心の作業ローテーションを組んだことの一連の取扱いであると考えられる。そこで、以下、これらを一連の業務指示として検討し、判断することとする。

(イ) 会社は、前記(ア)記載の①から④につき、会社の従業員のローテーションの組替えは日常的に行われており、洗車と車両点検等は本来の職務と関連して、従事することが労働契約上も基礎付けられる業務に就かせるものであって問題なく、また、洗車と車両点検はゴミ収集より負荷の少ない作業であって不利益取扱いには当たらない旨主張する。

組合員らにとり、業務量、賃金面で特段の不利益があるとの疎明はないものの、前記(1)エ(ア) a 認定のとおり、会社では、通常、ゴミ収集車に乗った従業員がその車の洗車、車両点検、ワックス掛けなどを行っていたことが認められ、組合員らにとっては、本来のゴミ収集業務とは異なった作業のみ連続して

行うよう指示されたといえる。

(ウ) 確かに、前記(1)ア(ウ) c (b)認定のとおり、会社の従業員の担当コースの変更は不定期ではあるが行われていたことが認められ、会社が従業員に対し洗車や車両点検等を指示することは、労働契約上も基礎付けられる業務であるといえる。しかしながら、通常、ゴミ収集車の洗車はその収集車に乗り収集作業を行った者が行っていたことからすると、組合員らに対し洗車や車両点検等のみを長期間にわたり継続して行わせたことは、不自然な業務指示であり、差別的な取扱いであったといわざるをえない。

また、従前、従業員が継続的に洗車や車両点検等の作業のみを指示されたとの事実の疎明はなく、通常はゴミ収集作業にかかる付随的業務として行われていることからすれば、長期間にわたり組合員らに継続して洗車や車両点検等のみを指示する必要性があったとも考え難い。

(エ) この点、会社は、最後陳述において、前記(ア)記載の①の会社指示につき、最繁忙期である年末に、緊張した労使関係が継続し、ストライキの実施も懸念される状況であったためにこのような指示を行った旨主張するので、念のため検討する。

前記(1)エ(ア) b、 d 認定のとおり、①平成19年12月上旬若しくは中旬頃、会社が従業員に対し、繁忙期となる年末の最後の1週間については日曜日も出勤することを要請したところ、組合は会社に対し、日曜日の出勤はできない旨回答したこと、②同月上旬頃から、会社は、正社員については事務所コースの担当のほとんどを、準社員については事務所コースの担当のほぼ半分を組合員とし、洗車や車両点検等の業務のみをこれらの組合員に行わせたこと、が認められる。

しかしながら、同19年12月上旬若しくは中旬に、会社が従業員に対し年末の繁忙期の業務に関する協力を求めた際に、組合は会社に対し日曜日の出勤はできない旨回答しただけであって、組合がストライキの実施をほのめかしたという事実の疎明はなく、また、前記(ア)記載の事実のとおり、会社が作成した同20年1月以降の正社員の担当表には、非組合員の記載はなく、ほとんど組合員らのみが記載されていることが認められ、これらのことからすると、最繁忙期である年末に、緊張した労使関係が継続しストライキの実施も懸念される状況であったためにこのような指示を行った旨の会社主張は採用することができない。

(オ) さらには、後記4(2)イ判断のとおり、平成19年12月7日にY2常務がX5組合員に対してストライキを行う組合は信用できないといった組合に対する誹

謗中傷及び組合員を刺すといった組合員を威嚇する発言を行っていたことからすると、この時期、会社は組合に対する嫌悪があったことは明らかである。

(カ) 以上のことから総合的に判断すると、会社が、①組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったこと、②X 2 組合員に対し作業指示したこと、③X 3 組合員に対し作業指示したこと及び④X 4 組合員に対し作業指示したことは、いずれも、会社が組合員らのストライキ等の組合活動を牽制することを企図して行った不利益取扱いであるといえ、かかる会社の行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為である。

オ X11組合員らに対する第3倉庫内での就労及び昼食の指示について

(ア) まず、組合は、平成19年12月17日に会社がX11組合員らに対し、第3倉庫での就労を指示した旨主張する。しかしながら、前記(1)オ(イ)認定のとおり、同月18日に、Y 2 常務が正社員であるX11組合員らに対し第3倉庫での産業廃棄物の選別作業を指示し、第3倉庫の方で昼食休憩を取ることを指示したことが認められるものの、前記(1)オ(ア)認定のとおり、同月17日はX11組合員は豊中4トンコースを担当し、会社は第3倉庫内での産業廃棄物の選別作業を行わなかったことが認められ、したがって、同月17日の業務指示については事実が認められないのであるから、不当労働行為の成否を検討する余地はない。

そこで、以下、同月18日の業務指示についてみる。

(イ) 組合は、平成19年12月18日、会社がX11組合員らに対し第3倉庫での就労を指示したが、X11組合員らは作業場へ弁当を持っていくよう指示されたのは初めてであり、第3倉庫は昼食を取れるような環境ではなく、かつて、第3倉庫での昼食を指示された者はおらず、組合員であることによる嫌がらせであることは明らかである旨主張するので、以下検討する。

(ウ) まず、会社のX11組合員らに対する第3倉庫における就労指示についてみる。

前記(1)オ(イ)、(ウ)認定のとおり、平成19年12月18日、X11組合員らは、午前中及び昼食休憩後に、第3倉庫での産業廃棄物の選別作業及び解体作業を行ったこと、組合員らは午前中のみの第3倉庫での業務を指示されたことはあるが、昼食休憩に引き続いて午後第3倉庫での業務を行ったことはなかったことが認められる。

一方、前記(1)ア(イ) a (b) (ii)、c、オ(イ)認定のとおり、①事務所コースは、当日顧客から依頼された臨時のゴミ等の収集作業がない場合、会社が当日指示した作業を行うものであること、②会社では第3倉庫での作業を第3コースの担当以外の正社員及び準社員が担当することもあること、③平成19年12

月18日、X11組合員ら4名は、非組合員を含む従業員ら7名とともに第3倉庫での業務を行ったこと、が認められる。

これらのことからすれば、同日、X11組合員らが午後も引き続き第3倉庫の業務を行うことについては初めてであったとはいえ、事務所コースの担当である正社員に対しての通常の業務指示の範囲内であるとみるのが相当であって、同日、会社がX11組合員らに対し、第3倉庫での業務を指示したことに合理性がないとはいえ、また、同日の第3倉庫での業務の指示は、組合員に対してのみなされたものではない。

(エ) 次に、会社がX11組合員らに対し昼食休憩を第3倉庫の方で取得することを指示したことについてみる。

前記(1)オ(イ)認定のとおり、X11組合員ら以外の会社の従業員は、昼食休憩時、会社の小曾根営業所に戻り、従業員ら自らで注文していた弁当を食べたが、X11組合員らは第3倉庫で昼食を取ったことが認められる。

前記(1)オ(ウ)認定のとおり、第3倉庫には産業廃棄物が積み上げられており、第3倉庫の外は道路であり周辺に昼食を取れるような場所や飲食店はなかったことが認められ、第3倉庫は昼食をとるのに必ずしも適切な場所であったとはいいがたい。

しかし、前記(ウ)判断記載の事実からすれば、①同日は午後も引き続き第3倉庫での作業が予定されていたことが認められるとともに、前記(1)オ(イ)認定のとおり、②X11組合員ら以外の会社の従業員は、会社の小曾根営業所で弁当を注文していたのに対し、X11組合員らは弁当を注文していなかったこと、③第3倉庫と小曾根営業所は車で片道約20分程度の距離であることが認められる。

これらのことからすると、会社から第3倉庫へ弁当を持っていくよう指示されたのが初めてであるのは、X11組合員らが、これまで午後も第3倉庫での業務を行ったことがなかったためであるといえ、また、小曾根営業所で弁当を注文していなかったX11組合員らには小曾根営業所に戻って昼食を取る必要性はなかったのであるから、会社のX11組合員らに対する昼食に関する指示は、不合理であるとまではいえない。

(オ) 以上のことからすると、X11組合員らに対する第3倉庫内での就労及び昼食の指示は、組合を嫌悪し、組合員であるX11組合員らに対する嫌がらせとして行ったものであるとまではいえず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

カ X5組合員に対するサービス残業の指示について

組合は、平成19年12月22日、組合のサービス残業指示に関する抗議に対する報

復として、Y 2 常務が X 5 組合員に対し、サービス残業を行わせた旨主張するが、そもそも同日、Y 2 常務が X 5 組合員に対しサービス残業を指示した事実があったと認めるに足る事実の疎明はないのであるから、この点に係る組合の申立てを棄却する。

2 争点 2 (会社が、①平成19年年末、非組合員に対してのみ金銭支給を行い、組合員に支給しなかったこと、②平成20年1月19日、新年会を組合員に声を掛けず、組合員以外の者だけで開催したことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年年末の金銭支給について

(ア) 平成19年12月30日は、委託業務に従事する多くの準社員の同年の最後の勤務日であり、事務所コースを担当する準社員は同月31日も出勤していた。なお、正社員の仕事納めは同月31日であった。

会社は、同年12月30日又は同月31日が同年の最後の勤務日となる準社員に対し、「お年玉」として5,000円を支給した。会社は同月30日及び同月31日に出勤していない準社員に対しては、5,000円を支給していない。

(乙12、証人 Y 3)

(イ) 平成19年12月30日、組合員である準社員は勤務を行っていない。

(甲71、証人 Y 3)

(ウ) 準社員である組合員には、5,000円を支給された者はいなかった。(甲71)

(エ) 会社は、正社員については賞与の制度があるため、数年前から「お年玉」の支給を止めたが、準社員に対しては平成19年年末まで支給していた。会社は、同20年以降、準社員に対して「お年玉」を支給していない。

(証人 Y 3)

(オ) 組合作成の、20.2.13第8回団交の内容のテープ反訳の議事録には、平成19年12月31日に出勤した従業員に対する会社の弁当代の支給について、Y 2 常務は、本来弁当代の支給対象は、正社員で夜勤を行った者で仮眠をとって、再度夕方以降も勤務する者としている旨、準社員で臨時要員の X 16 組合員は本来は午後6時までには勤務は終了していたので弁当代の支給の対象ではない旨を述べた上、今回については X 16 組合員に対して弁当代を支給する旨、準社員である組合員 X 18 (以下「X 18 組合員」という。)ほか午前5時30分始業で同日勤務した組合員に対しても一律に支給することとする旨述べたとの記載があった。

また、会社は後日、同年12月31日に勤務した準社員である組合員2名に対し、弁当代を支給した。(甲41、甲53、甲71)

イ 平成20年1月19日に行われた宴会について

平成20年1月19日、同19年年末に会社主催の忘年会が開催されなかったためとして、Y4業務課長とY5業務課長の発案によって、20.1.19新年会が実施され、Y2常務と会社従業員約15名が参加した。20.1.19新年会について、組合員らに対する参加の声掛けはなかった。

20.1.19新年会の費用はY2常務が自ら支払ったものであった。

なお、会社は、同18年年末までは会社主催の忘年会を年末に実施しており、同20年年末以降、忘年会及び新年会を実施していない。

(乙23、証人 Y3)

(2) 会社が、①平成19年年末、非組合員に対してのみ金銭支給を行い、組合員に支給しなかったこと、②平成20年1月19日、新年会を組合員に声を掛けず、組合員以外の者だけで開催したことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか、について以下判断する。

ア 平成19年年末の金銭支給について

(ア) まず、会社は、5,000円の支給は金一封であって賃金ではなく、不利益取扱いが問題となるような性質のものではない旨主張するが、組合員と非組合員との間で合理的な理由なく取扱いに差がある場合、不当労働行為となる場合があるので、以下具体的にみる。

(イ) 前記(1)ア(ア)、(ウ)認定のとおり、①会社が、平成19年12月30日又は同月31日が同年最後の勤務日となる準社員に対し、「お年玉」として5,000円を支給したこと、②組合員である準社員には5,000円を支給された者はいなかったことが認められ、確かに、準社員である組合員に対して「お年玉」は支給されていない。

(ウ) 会社は、組合員に対し「お年玉」を支給しなかったのは、準社員である組合員が支給対象日の平成19年12月30日に出勤しなかったからである旨主張するが、前記(1)ア(オ)認定のとおり、①組合が作成した20.2.13第8回団交の議事録からすると、Y2常務が組合に対し、同月31日出勤した準社員である組合員2名に対し弁当代を支給する旨を述べていることが記載されていること、②後日、会社が準社員である組合員2名に対し弁当代を支給したことが認められ、会社が準社員に対して「お年玉」を支給した同月31日に準社員である組合員が出勤していたとみるのが相当であって、会社の主張を採用することはできない。

(エ) また、前記の他に、会社が組合員である準社員に対し、平成19年12月30日及び同月31日に「お年玉」を支給しなかった理由について、会社の主張及び事実の疎明はない。

(オ) ところで、平成19年12月上旬以降、会社が組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったことが不当労働行為に当たるとは、前記1(2)エ判断のとおりである。

(カ) これらのことからすれば、会社が、平成19年年末、非組合員に対してのみ金銭支給を行い、組合員に支給しなかったことは、組合と会社との労使関係が悪化する中、組合を嫌悪して、組合員らに経済的不利益を与えたものであって、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 平成20年1月19日に行われた宴会について

(ア) 前記(1)イ認定のとおり、20.1.19新年会がY2常務と会社従業員約15名が参加して開催されたこと、組合員らには参加の声掛けはされなかったことが認められる。

(イ) ところで、前記(1)イ認定のとおり、①20.1.19新年会の費用はY2常務が自ら支払ったものであったこと、②Y4業務課長及びY5業務課長の発案により20.1.19新年会が実施されたこと、が認められる。また、発案に際して、会社の明示又は黙示の指示があったと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、20.1.19新年会は会社の主催によるものであったと断定することはできない。

(ウ) また、組合員には20.1.19新年会への参加の声掛けはされなかったものの、前提事実及び前記(1)イ認定によると、①20.1.19新年会は会社従業員約15名が参加したこと、②会社の従業員数は約80名であったことが認められ、20.1.19新年会に参加していない非組合員が多数いるのであるから、必ずしも組合員を意図的に差別したとまでは言い難い。

(エ) 以上のことからすると、20.1.19新年会は、会社が、組合員を差別的に取り扱おうとして、組合員には声を掛けずに開催したとまでは言えないのであるから、労組法第7条第1号に該当するとまで認めることはできず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

3 争点3 (平成19年10月のストライキ実施後に、会社が①ストライキ期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬を支給したこと、②組合員らに対し、賞与を減額して支給したことは、労働組合の正当な行為を行ったが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合の争議予告等

(ア) 公益事業に関する争議予告の通知に関する規定

労働関係調整法第8条では、①運輸事業、②郵便、信書便又は電気通信の事

業、③水道、電気又はガスの供給の事業、④医療又は公衆衛生の事業を公益事業として規定しており、労働関係調整法第37条では、「公益事業に関する事件につき関係当事者が争議行為をするには、その争議行為をしようとする日の少なくとも十日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければならない。」と規定されている。

(イ) 平成19年8月27日、組合は当委員会及び大阪府知事に対し、労働関係調整法第37条に基づく19.8.27争議予告通知を行った。19.8.27争議予告通知には、会社と組合との労使問題に関する争議予告を通知する旨記載されており、目的を、同年4月20日公然化以降、会社が、組合要求に基づく「解雇撤回・未払い残業賃金」を始めとした労働基準法（以下「労基法」という。）及び労組法の法令遵守を行わず、会社が労基法及び労組法上の義務を履行しないといった問題や、組合の同年8月25日の団交の拒否などの一連の問題解決と要求解決とする旨記載されており、時期は「2007年9月7日から解決するまで」、行為の内容は「ストライキを含む合法的権利の行使」と記載されていた。

また、19.8.27争議予告通知には、経過として、組合の公然化以降、会社が組合員の解雇撤回、未払残業手当を初めとした労基法及び労組法の法令遵守を行わず、会社が労基法及び労組法上の義務を履行しない旨、また、会社の就業規則の一方的不利益変更により組合員らの賃金が5万円近く減額になっている旨、会社が5回の団交において、団交を形骸化し問題を先送りにするという不誠実な態度に終始している旨、同年8月24日及び同月25日の組合の団交申入れに対しY2常務が組合に対する不当労働行為発言を行った旨が記載されていた。その上で、19.8.27争議予告通知には、会社がこれらの団交を拒否してきたため、組合は、一連の不当労働行為、労基法違反、山積する問題と要求を解決するため、やむなく争議行為を行い労働組合としての団体行動権を発動する旨が記載されていた。

さらに、同日付けで組合は会社に対し、19.8.27争議予告通知の記載と同内容の会社の対応の問題点を記載の上、組合は抗議の意思表示を行うとともに、会社が組合に対し早急に今回の不当労働行為を謝罪し、協議に応じない場合、「重なる（マ）団体行動権」を行使することを申し入れる旨記載した「申入書」と題する文書（以下「19.8.27申入書」という。）を手交するとともに、口頭で争議予告を通知した。（甲25、甲26の1、甲26の2、証人 X 8）

(ウ) 19.9.21第7回団交について

組合と会社は、未払残業手当等について19.9.21第7回団交を行った。会社は、未払残業手当に関して、一日につき1時間の時間外等勤務があったものとみな

して、従業員に対して一律に1時間分の時間外割増賃金に相当する額を支給する制度として「特別勤務手当」を19.8.1就業規則に規定したこと等を説明するとともに、会社は現在未払残業手当の額を計算中である旨説明した。

また、組合は会社に対し、争議予告に関連して、19.8.27争議予告通知を撤回したわけではない旨、会社が臨時職員等を集めていることはスキップ行為に当たる旨、会社のこれらの行為は19.9.7協定書等を反故にする行為になる旨等を述べた。会社は、臨時職員の募集は従業員が有給休暇を取得できるようにするための対策である旨述べた。

19.9.21第7回団交終了時点で、未払残業手当や19.9.7協定書の遵守、分会の事務所等の要求など協議事項が残った。次回団交は平成19年10月12日と予定された。(甲59)

(エ) 平成19年9月26日、組合は会社に対し「通知書」と題した文書(以下「19.9.26通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

19.9.26通知書には、組合は会社の不当労働行為に強く抗議する旨、Y2常務が、19.9.21第7回団交で分会の要求事項の未払残業手当の問題に回答せず、組合を挑発することにより、団交を形骸化させ終了させた旨、Y2常務の団交への姿勢については組合が何度も抗議しているが改善されない旨、会社が団交をこれ以上形骸化し、組合への誹謗を繰り返すのであれば話し合いを断念しなければならない旨、さらには、会社が組合の申入れを無視して現在の状態を続けるのであれば、組合は会社の反社会的行為を社会に暴露し、法律で保障された手段で対抗する旨が記載されていた。(甲29)

イ 組合の19.10ストの実施及び組合の活動について

(ア) 平成19年9月27日、組合は、同日付けの「通知書」と題する文書(以下「19.9.27通知書」という。)により、会社の業務委託元である吹田市及び豊中市に対し、同年10月7日からストライキを含むあらゆる合法的権利行使を行う旨通知した。

19.9.27通知書には、19.9.21第7回団交においても、組合嫌悪、組合否認という会社の不誠実極まりない経営姿勢は一向に改善されず、会社は組合に対する支配介入、差別的取扱い、差別発言など不当労働行為を繰り返し、未払残業手当の遡及的支払の問題についても先送りしようとしており、労使間の紛争が絶えない旨、会社の行政からの委託事業部門については、同年10月7日より、組合は不退転の決意で会社に対し、労働組合に与えられたストライキを含むあらゆる合法的な権利行使を行うという苦渋の選択を余儀なくされたことを通知する旨記載されていた。(甲30の1、甲30の2)

(イ) 平成19年10月1日、組合は、会社に対し、19.10.1団交申入書により団交申入

れを行ったところ会社がこれを拒否したためとして、組合は会社に対し、ゴミ収集運搬の際に過積載はしない等交通法規の遵守、残業命令の拒否等の活動を開始した。

19.10.1団交申入書には、分会要求事項として、①Y1社長の団交出席、②準社員の身分・労働条件の正社員との同等化、③組合員の未払残業手当の早急な支払、④法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認めること、⑤その他関連事項、の5項目が記載されていた。

(甲18、甲71、証人 X8)

(ウ) 平成19年10月3日、会社は当委員会に対し、組合を被申請者とし、組合との間の団交事項の法律関係について整理を行うとともに争点を絞り込んで妥当な解決を図りたいとして、「①労働基準法に基づく残業代の計算方法、②法定内残業についての考え方、③現時点での所定労働時間についての考え方」を調整事項とする本件第1あっせんの申請を行った。(甲31)

(エ) 平成19年10月4日及び同月5日、組合が会社に対し、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れを行ったところ、会社はこれに応じなかった。

(甲71、証人 X8)

(オ) 平成19年10月6日午前2時45分、組合は、同月4日及び同月5日に19.10.1団交申入書と同内容の団交申入れを行ったが、会社がこれを拒否したためとして、会社に19.10ストの実施を通告し、午前3時から正社員である組合員がストライキを開始した。準社員についても同月8日から正社員と同様のストライキを実施し、同日から組合員全員が参加する全面ストライキとなった。組合は、19.10ストを同月16日の早朝まで継続して実施するとともに、連日、会社に対して19.10.1団交申入書と同内容の団交申入れを行った。

(甲18、甲71、証人 X8)

(カ) 平成19年10月16日早朝、組合は会社に対する19.10ストを終了した。

(証人 X8、証人 Y3)

ウ 19.10スト中の会社における勤務状況について

(ア) 正社員の勤務人数

当時、会社の正社員数は約25名であったが、19.10スト前及び19.10スト中に勤務した正社員数は、平成19年10月1日は23人、同月2日は23人、同月3日は22人、同月4日は21人、同月5日は21人、19.10ストを開始した同月6日は14人、同月7日は4人、同月8日は13人、同月9日は13人、同月10日は13人、同月11日は13人、同月12日は13人、同月13日は13人、同月14日は3人、同月15日は13人であった。(乙11、証人 Y3)

(イ) 準社員の勤務人数

当時、会社の準社員数は約30名であったが、19.10スト中に勤務した準社員数については、平成19年10月8日及び同月9日は29人、同月10日は28人、同月11日は28人、同月12日は25人、同月13日は18人、同月15日は29人であった。

(乙11、乙23、証人 Y3)

(ウ) 会社では、19.10スト期間外は、就労している正社員数は一日当たり約20人程度、就労している準社員数は一日当たり約30人程度であった。(乙11、乙12)

(エ) 組合の19.10スト中、正社員の収集コースを担当する従業員はやりじまいをする者はおらず、通常はゴミ収集に従事しないY2常務や課長級の職員も全員体制で会社の業務を行った。なお、19.10スト期間中、残業は発生していなかった。(証人 Y3)

エ 特別報酬の支給について

(ア) 会社は、組合の19.10スト終了後の初の賃金支払日である平成19年10月25日、19.10スト期間中に就労した従業員に対し、特別報酬として5万円を支給した。

(乙23、証人 Y3)

(イ) 特別報酬の5万円の支給について、Y4業務課長は、従業員に対して、時間外割増賃金のようなものである旨の趣旨説明をした。

(証人 Y3)

(ウ) Y2常務は、20.2.13第8回団交において、5万円の特別報酬について、「非組合員の職務は通常の業務を超える負担を頂いたということに関して、会社の感謝の意を示すものとして支給した」と発言した。(甲53)

オ 平成19年冬期賞与の支給について

(ア) 19.8.1就業規則における賞与に関する規定

19.8.1就業規則第43条第1項には、賞与は、原則として毎年7月15日及び12月15日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して7月15日及び12月15日に支給する旨、同条第2項には、賞与の額は会社の業績及び正社員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する旨、同条第3項には、同条は準社員には適用しない旨、準社員には賞与の支給はない旨が規定されていた。(乙5)

(イ) 会社は、賞与については、賞与額決定の基準としてプラスポイントとマイナスポイントの率を定めた「ポイント制度点数率表(スライド制)」と題する表(以下「賞与基準表」という。)を作成し、従業員に公表していた。賞与額決定の基準のマイナスポイントには、「保険内事故」、「保険外事故」、「緊急公休」、「苦情・未集」、「遅刻」等の項目があり、その項目ごとにマイナスする率を定めていた。

「緊急公休」とは、会社の従業員が当日の始業時刻の直前に会社に休暇の連

絡をした場合に適用される項目であり、通常、「緊急公休」を適用する場合、有給休暇の扱いであり、賃金は減額されないが、賞与基準表には、緊急公休は1回目が20%減、2回目が25%減で合計45%減、3回目が25%減で合計70%減と定められていた。(甲57、乙16、証人 Y 3)

(ウ) 会社は、賞与支給対象期間中、正社員全員について、賞与決定の基準のプラスポイント、マイナスポイントのどの項目に該当する事実がいつ発生し、どれだけ増額若しくは減額されるのかを記載した「事故、遅刻、緊急公休、状況表(マ)」と題する表(以下「賞与実績評価表」という。)を、小曾根営業所内に掲示していた。賞与実績評価表には減額項目として、「事故」、「遅刻」、「緊急公休」、「前日公休」等が記載されていた。

平成19年冬期賞与の支給にかかる賞与実績評価表において、会社は、19.10スト開始日の平成19年10月6日につき「緊急公休」の項目を適用し、X4組合員、X12組合員及びX10組合員については同日以前に緊急公休に当たる休みがあったとして2回目の緊急公休として1回目の緊急公休の20%に2回目の緊急公休の25%を合算した45%のマイナスが、組合員 X19 (以下「X19組合員」という。)、X11組合員、X5組合員、X6組合員、組合員 X20 (以下「X20組合員」という。)、X3組合員、X9組合員及び組合員 X21 (以下「X21組合員」という。)については1回目の緊急公休として20%のマイナスが記載されており、賞与実績評価表に基づいて減額支給が実施された。

なお、会社は、19.10ストを行った組合員の平成19年10月の賃金を19.10スト期間中の欠勤分について減額して支給している。

(甲60-1～甲69-4、乙17、証人 Y 3)

(2) 平成19年10月のストライキ実施後に、会社が①ストライキ期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬を支給したこと、②組合員らに対し、賞与を減額して支給したことは、労働組合の正当な行為を行ったが故の不利益取扱いに当たるか、について以下判断する。

ア ストライキについて

(ア) 会社は、組合の団交を拒否しておらず、組合は要求を会社が受け入れなかったために19.10ストに突入したのであって、実質的に予告を経ない抜打ち的ストライキであり、組合活動としての正当性を欠いている旨主張するので、以下検討する。

a 争議予告について

前記(1)イ(オ)認定のとおり、組合が会社に対して19.10ストに入る旨を通告したのは19.10スト開始直前の平成19年10月6日の午前2時45分であるこ

とが認められる。しかし、前提事実及び前記(1)ア(イ)、(エ)、イ(ア)認定のとおり、①組合は労働関係調整法の規定に従って当委員会及び大阪府知事に対し19.8.27争議予告通知を行うとともに同年8月27日に会社に対しても口頭で争議予告を通知したこと、②会社に対し19.9.26通知書により、会社が組合の申入れを無視して現状の状態を続けるのであれば法律で保障された手段で対抗する旨通知していること、さらには、③会社の業務委託元である吹田市及び豊中市に対し19.9.27通知書により同年10月7日からストライキを含むあらゆる合法的権利行使を行う旨の通知を行っていたことが認められ、組合は会社に対しても直接ストライキの可能性のある旨通知しているとともに、さらには、前記(1)イ(イ)、(エ)認定のとおり、組合は会社に対しゴミ収集運搬の際に過積載はしない等交通法規の遵守、残業命令の拒否等の活動を開始しており、併せて同月4日、同月5日と19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れを行っていたことが認められるのであるから、会社は組合によるストライキの開始を全く予期しえなかつたとまではいえない。

b 19.10ストの開始と団交申入れについて

前記(1)ア(ウ)、イ(イ)、(エ)認定のとおり、①組合と会社との7回目の団交である19.9.21第7回団交終了時点で、組合と会社との間には未払残業手当や19.9.7協定書の遵守、分会事務所の要求等協議事項が残っていたこと、②平成19年10月1日以降、組合は会社に対し、(i) Y1社長の団交出席、(ii) 準社員の身分・労働条件の正社員との同等化、(iii) 組合員の未払残業手当の早急な支払、(iv) 法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認めること、(v) その他関連事項の5項目を分会要求事項として、19.10.1団交申入書による団交申入れ、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れを行ったことが認められる。

会社は、同月3日に、既に会社が当委員会に対し本件第1あっせん申請を行っていたこと、組合との団交が決裂していたこともあり、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れについては、会社の担当者は、詳細は弁護士に聞いてほしい旨回答したのであり、19.10.1団交申入書による団交申入れ、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れを拒否していない旨主張するが、19.10.1団交申入書による団交申入れ、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れについて、同月6日の組合の19.10スト突入までに、会社が弁護士に聞いてほしい等の回答を示したと認めるに足る事実の疎明はない。

また、前提事実及び前記(1)ア(イ)、(エ)認定のとおり、③労働関係調整法に基づく19.8.27争議予告通知には、会社が5回の団交において団交を形骸

化し問題を先送りにするという不誠実な態度に終始している旨記載されていること、④組合が会社に対して発出した19.9.26通知書には、Y2常務が19.9.21第7回団交において未払残業手当の問題に回答せず、組合を挑発することにより団交を形骸化させ終了させた旨記載されていることが認められ、組合は会社の団交対応に強い不信感を表明しており、組合の要求事項について、組合と会社とが容易に合意に至ることのできる状況ではなかったと理解できる。

これらのことを併せ考えると、組合は、団交で協議しようとしていた事項について、今後、会社との団交を進展させるための手段として19.10ストに突入したもののといえ、組合の19.10スト開始については、拙速であったとはいえない。

c 以上のことからすると、組合の19.10ストの開始は、組合が団交を進展させるための手段として、争議予告を行った上で行ったものであるといえる。

なお、組合は、会社がストライキを予期してパート労働者の募集を行うというスキップ行為を行っていた旨主張するが、組合と会社との間にスキップ行為を禁止する協定を締結していたとする事実の疎明はない。

(イ) 次に、会社は、19.10ストは、会社の事業の混乱、麻痺を意図したものであり、労使関係の信義に反し、会社は19.10ストの実施により大混乱に陥っており、不当である旨主張するが、前記(1)イ(イ)、(オ)、ウ(エ)認定のとおり、①組合の行った争議行為の内容は、(i)平成19年10月1日からのゴミ収集運搬の際に過積載はしない等交通法規の遵守、残業命令の拒否等の活動や、(ii)同月6日から同月16日までの組合員による労務の停止たるストライキであること、②組合の19.10スト期間中、会社に残業は発生していなかったことが認められ、会社の業務遂行に当たり多少の混乱が生じたとしても、組合の行った19.10ストに争議行為の態様として特段の問題があったとはいえない。

(ウ) 上記の外、組合が実施した19.10ストが正当性を欠くとする具体的な主張はなく、会社が要求を受け入れなかったために突入した、実質的に予告を経ない、抜打ち的ストライキであり、組合活動としての正当性を欠いているとの会社主張は採用できない。

イ 特別報酬の支給について

(ア) まず、組合は、19.10スト期間中の非組合員の業務量は普段と比べて過重ではなく、また、会社としては残業した時間の実績分を残業手当として非組合員に対し支給すべきものであって、特別報酬の支給に合理性はない旨主張するので、以下検討する。

前記1(1)ア(ウ) a 及び前記(1)ウ(ア)から(エ)認定のとおり、会社では残業は発生していなかったことが認められるものの、一方で19.10スト期間中、①業務に従事した正社員数は通常約20人中3～13人となっていたこと、準社員は約30人中18～29人になっており、通常の作業人数より減少していたこと、②会社内で慣行となっていたやりじまいをする正社員の従業員はいなかったこと、③通常はゴミ収集に従事しないY2常務や課長級の職員も全員体制で業務を行ったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社では残業は発生しなかったものの、10日間にわたる19.10スト期間中、非組合員である従業員は普段よりも多くの業務量や慣れていない担当コースをこなさなければならず、非組合員である従業員には通常の業務より多くの負担が生じていたと推認でき、19.10スト期間中に従事した非組合員である従業員の業務量は過重でなかったとはいえない。

また、前記(1)イ(オ)認定のとおり、①19.10ストの3日目からは、組合員全員が参加する全面ストライキとなったこと、②19.10ストは10日間にわたって継続したこと、が認められる。また、他に会社が業務に従事していない非組合員に特別報酬を支払ったとの疎明もない。

これらの事実からすると、特別報酬は、会社が19.10スト後に、19.10スト期間中の従業員の就労実態が通常よりも重くなっていたことを勘案して支給することを決定したものであって、金額も10日間にわたる19.10ストの全期間を通じたのものであることを考慮すると、著しく高額であるとはいえず、その支給については不合理であるとまではいえない。

(イ) 次に、組合は、特別報酬としての5万円の支給について、20.2.13第8回団交においてY2常務はスト破りに協力した非組合員への謝礼である旨の発言をしており、スト破りに協力した非組合員への謝礼と解するほかはない旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、Y2常務が20.2.13第8回団交で、5万円の特別報酬を、非組合員の職務が通常の業務を超える負担であったことに関する会社の感謝の意を示すものである旨発言したことは認められるが、組合主張のような発言をしたことを認めるに足る事実の疎明はない。

また、会社が、19.10スト前及び期間中に非組合員である従業員に対して、19.10スト期間中の5万円が特別報酬として支給される旨を呼びかけたといった事実を認めるに足る疎明もない。

(ウ) 以上のことからすれば、会社が19.10スト期間中に就労した従業員に対してのみ特別報酬を支給したことは一定の合理性が認められ、過重労働への対価に藉口した切り崩し策であったとまではいえないのであって、労組法第7条第1

号の不当労働行為には該当せず、この点に係る組合の申立てを棄却する。

ウ 賞与の減額支給について

(ア) 会社は、会社の賞与計算において、賞与の計算対象期間中の欠勤日等の勤怠に基づき機械的に減額するという仕組みになっていることは、会社では当然の前提であって、組合員らに対する賞与の減額支給は、会社が労働協約による組合との事前協議・同意によって実施することになっている項目の対象外である旨主張するので、以下検討する。

前提事実及び前記(1)オ(イ)、(ウ)認定のとおり、①平成19年12月14日の賞与の支給の際に、組合の19.10スト初日である同年10月6日の不就労を賞与実績評価表の項目中、組合員らに対し「緊急公休」を適用して減額支給したこと、②「緊急公休」とは会社の従業員が当日の始業時刻の直前に会社に休暇の連絡をした場合に適用される項目であること、③組合と会社との間には、組合員の身分・賃金・労働条件の変更については、会社は組合と事前に協議し同意の上決定する旨の19.9.7協定書が締結されていること、が認められる。

ところで、前記(1)オ(ア)、(ウ)認定からすれば、①19.8.1就業規則にストライキについての賞与の減額に関する定めがなく、②会社が掲示する賞与実績評価表の項目にストライキに関する記載がないといえ、一方でストライキの場合に過去と同様の対応をしたとする事実の疎明や、ストライキについての賞与の減額に関する労使間の合意や慣行があったとする事実の疎明はない。

これらのことからすると、ストライキを賞与計算の賞与実績評価表の「緊急公休」の項目を適用して減額することについては、会社内で当然に前提とされていたとはいえ、また、賞与の減額は、組合員の具体的労働条件に関するものであり、19.9.7協定書の事前協議の対象外ともいえない。よって、組合員らに対する賞与の減額支給が、会社が労働協約による組合との事前協議・同意によって実施することになっている項目の対象外である旨の会社主張は採用できない。

(イ) また、会社は、賞与の決定基準としてプラスポイント及びマイナスポイントを定め、賞与の計算対象期間中の欠勤日等の勤怠に基づき賞与を機械的に減額するという仕組みになっており、会社は、賞与対象期間について、賞与の支給対象である正社員全員の増額・減額の実施状況を書き込んだ表を小曾根営業所内に掲示しており、組合員らに対する平成19年冬期賞与の減額は、公表された明確な基準に基づき、公明に金額が決定されたものであって、19.10ストに対する報復措置などというものではない旨主張する。

前記(1)オ(イ)、(ウ)認定のとおり、①会社は、賞与額決定の基準としてプ

ラスポイント、マイナスポイントの率を定めた賞与基準表を作成していたこと、②会社は、賞与支給対象期間中、正社員全員につき、プラスポイント、マイナスポイントのどの項目に該当し、増額若しくは減額されるのかを記載した賞与実績評価表を小曾根営業所内に掲示していたこと、③平成19年冬期賞与については、賞与実績評価表に、組合員らの19.10スト開始日の同年10月6日の不労について、「緊急公休」の項目を適用し、同月10月6日が2回目の緊急公休に当たるとされた組合員については1回目の緊急公休の20%に2回目の緊急公休の25%を合算した45%のマイナスに当たる旨記載され、同日が1回目の緊急公休に当たるとされた組合員については20%のマイナスに当たる旨記載されていたこと、が認められる。

前記(ア)判断のとおり、「緊急公休」は必ずしもストライキの場合も含む項目として設定・運用されてきたものではないと考えられることからすると、たとえ、賞与実績評価表が同年冬期賞与の支給対象期間中、小曾根営業所内に掲示されていたとしても、会社が決定したマイナスポイントを表示したにすぎず、掲示したことをもって、減額そのものが正当であるとまではいえない。

また、一般に、ストライキによる不労を賞与の支給に当たって、合理性の存する範囲内で考慮することが全く許されないわけではないが、争議権が法認されている趣旨に照らし、これを不当に制約しないよう十分に合理性を持った計算方法にしなければならないと考えられるところ、前記(ア)判断のとおり、賞与からストライキの不労についての減額を行うにつき、就業規則上の規定はなく、労使間の合意や慣行があったとする事実の疎明もないにもかかわらず、争議予告を行った上で実施した19.10ストに対し、当日の始業時刻直前に会社に休暇の連絡をした場合に適用される項目である「緊急公休」を適用したこと自体問題があり、また、上記③のとおり、会社の平成19年冬期賞与における組合員に対する減額率は20%や25%とかなりの高率であって、賞与の支給に当たり勤務評価として19.10ストに参加したことをマイナス評価したものと推認することができるのであるから、会社の組合員らに対する平成19年冬期賞与の減額支給に合理性はないとみるのが相当である。

(ウ) 以上のことからすると、会社の組合員らに対する平成19年冬期賞与の減額支給に合理性はなく、19.10ストへの参加に対する制裁として行ったものであるとみるのが相当であって、かかる会社の行為は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

4 争点4 (会社の課長や取締役の、組合員らに対する平成19年11月1日、同年12月7日及び同月20日の発言は、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年11月1日のY4業務課長の発言について

平成19年11月1日、組合員ら10数名がY4業務課長に対し、①同年10月31日に、Y4業務課長が、X10組合員が交通事故を起こしたとして、X10組合員に対し保険会社に提出する事故関係の書類への署名を求めたこと、及び②同年11月1日、会社が、平成19年冬期賞与の支給にかかる賞与実績評価表にX10組合員が交通事故を起こしたとして記載し、小曾根営業所の食堂に掲示したことについて、午前7時30分頃から午前8時頃までの間、小曾根営業所の事務所で抗議した。

同日、組合員らによる抗議終了後、Y4業務課長はY2常務に対し小曾根営業所の事務所の隣の食堂の入口付近で、組合員ら5名程度が側にいる所で、「とことん行きますよ。組合は潰したる」と発言し、Y2常務はこれに対し、「おう、どんどん行け」と発言した。(乙17、甲73、証人 X10)

イ 平成19年12月7日のY2常務のX5組合員に対する発言について

(ア) 平成19年12月7日、X5組合員は午前4時頃、無線番をしていたところY2常務に呼ばれ、食堂で話をした。この時、X5組合員とY2常務の間では、以下のやりとりがあった。

a Y2常務はX5組合員に対し、「X24は儲かってるんか。どう考えてもそんなに儲かってるように思われへんねんけどなー」と述べたところ、X5組合員が「X24は、労働組合であり、金儲けでやってるんじゃないですよ。」と述べた。これに対し、Y2常務は「ふーん、そうなんかー、儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー」と述べた。X5組合員がこれに対し、「儲かる、儲からんの問題じゃないですよ」と述べると、さらに、Y2常務は、「だいたいやなー、わしの家まで街宣車できやがって、自分がそんなんされたら嫌やろ、自分、そう思わんか」と述べた。X5組合員はこれに対し、「そりゃー嫌ですわ、でも、僕は、家に街宣車来られるようなことしてないし、常務はしてるから来られたんでしょ」と述べた。

(甲56、甲74、証人 X5)

b Y2常務はX5組合員に対し、「だいたいあの、執行委員ってなんやねん、えらそうに、もの言いやがって、自分も知ってるやろ、Y4業務課長がぼろくそ言われとったん。あんなん言われて自分らも嫌な気持ちになれへんかったかー」と述べたので、X5組合員がこれに対し、「そんなん言われるんも常務が悪いとちやいますのー」と述べたところ、Y2常務はこれに対し、「あれだれやー、言うとったやつ、眼鏡かけたー」と述べ、X5組合員が「X13さんですわ」と述べると、Y2常務は、「X13いうんか、あの眼鏡チビはー、

あいつにおうたら言うとか、眼鏡チビいつでもかかって来い、なんやったら後ろから刺したろかってな」と述べた。(甲56、甲74、証人 X 5)

(イ) 平成19年12月7日、Y 2 常務は、午前7時半頃、食堂で休憩を取っていたX 5 組合員に対し、「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事には行かせへんからな」と述べた。(甲56、甲74、証人 X 5)

ウ 平成19年12月20日のY 2 常務の X 6 組合員に対する発言について

平成19年12月20日、Y 2 常務は食堂にいた X 6 組合員に対し、午前3時半頃から小一時間程度話をした。Y 2 常務は X 6 組合員に対し、組合のストライキや組合への加入理由などについて尋ねた。X 6 組合員はY 2 常務に対し、組合への加入理由について、昔は仕事の時間も短かく、楽であった旨を述べたところ、Y 2 常務は X 6 組合員に対し、組合の街宣車がY 2 常務の自宅の周辺まで来るようなことはおかしいと考えており、組合を絶対に許すことはできない旨、最近の会社の儲けは縮小しているため、少人数での操業に戻す旨、同月19日のY 2 常務が車で組合員の足を轢いたという事故騒ぎについては事実ではなく、Y 3 主任が見ていた旨、その事故騒ぎについては組合員が自分で足を金づちでたたいて医者診断書をもらったに違いなく、組合員による狂言であった旨、組合の人間は許さない旨、組合の人間を刺すか、散弾銃で撃つ旨述べた。

(甲77、乙11、証人 X 6)

(2) 会社の課長や取締役の、組合員らに対する平成19年11月1日、同年12月7日及び同月20日の発言は、組合に対する支配介入に当たるか、について以下判断する。

ア 平成19年11月1日のY 4 業務課長の発言について

前記(1)ア認定のとおり、①平成19年11月1日、組合員10数名がY 4 業務課長に対し、会社が、賞与実績評価表にX10組合員が交通事故を起こしたとして記載し、小曾根営業所の食堂に掲示したこと等につき午前7時30分頃から午前8時頃までの間、抗議したこと、②同日、抗議終了後、Y 4 業務課長はY 2 常務に対し小曾根営業所の事務所の隣の食堂の入口付近で、組合員ら5名程度が側にいる所で、「とことん行きますよ。組合を潰してやる」と発言したこと、が認められ、確かに、Y 4 業務課長の発言自体は組合の壊滅を意図するものであったといえる。

しかしながら、上記のとおり、①Y 4 業務課長は組合員10数名から一人で抗議を約30分間にわたって受けていたこと、②当該発言はY 4 業務課長からY 2 常務に対し発せられたものであること、が認められ、Y 4 業務課長が会社の明示又は黙示の指示を受けて発言したと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、Y 4 業務課長の上記発言は、確かに不穏当な内容ではあるものの、組合からの抗議の間に高まった組合に対する個人的な感情を上司であるY 2 常務

に対し吐露したものであるとみるのが相当であり、会社による労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとまではいえず、この点に係る組合申立てを棄却する。

イ 平成19年12月7日のY2常務のX5組合員に対する発言について

前記(1)イ(ア)a、b、(イ)認定のとおり、①平成19年12月7日、午前4時頃食堂で、Y2常務はX5組合員に対し、「X24は儲かってるんか」、「儲からんのに、あんなんして、あほみたいやなー」、「だいたいやなー、わしの家まで街宣車できやがって、自分がそなんんされたら嫌やろ、自分、そう思わんか」、「X13いうんか、あの眼鏡チビは一、あいつにおうたらいうとけ、眼鏡チビいつでもかかって来い、なんやったら後から刺したろかってな」と述べたこと、また、②同日午前7時半頃、Y2常務はX5組合員に対し、「ストライキするような組合は信用でけへん。これからは、夜中の仕事にはいかせへんからな」と述べたことが認められる。なお、組合の主張する事実のうち、同日の朝の職場ミーティングの席における「(あっせん期日のある)12月度の有給休暇についても、絶対取らせない」というY2常務の発言については、これを認めるに足る事実の疎明がない。

また、前記1(1)キ(ア)認定のとおり、19.10スト期間中及びその後の同年10月23日から同月26日の間も組合は社長自宅周辺で街宣活動を行っていたことが認められ、組合と会社との間の労使関係は悪化していたことが認められる。

これらの事実に、前記1(1)エ(ア)d認定及び前記1(2)エ判断のとおり、同年12月上旬頃から正社員については事務所コースの担当のほとんどを、準社員については事務所コースの担当のほぼ半分を組合員とし、これらの組合員に対し、洗車や車両点検等の業務のみを行わせたことが認められ、組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったことは組合員であるが故の不利益取扱いであることを併せ考えると、組合と会社との労使関係が悪化する中、同年12月7日のY2常務のX5組合員に対する発言は、Y2常務が組合に対する嫌悪感をもって、組合及び組合員を誹謗中傷し、暴力的な発言や組合員に対し業務上差別的な取扱いを行う意思がある旨の発言をすることによって、X5組合員が組合活動に参加することを威嚇する意図をもってなされたとみるのが相当である。

よって、同年12月7日のY2常務のX5組合員に対する発言は、会社が組合を嫌悪し、組合を弱体化し、組合活動を阻害することを意図して行った、組合に対する支配介入行為であって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 平成19年12月20日のY2常務のX6組合員に対する発言について

前記(1)ウ認定のとおり、平成19年12月20日、Y2常務はX6組合員に対し、

組合のストライキや組合への加入理由などについて尋ねた上、組合の街宣車がY2常務の自宅周辺まで来るようなことはおかしいと考えており、組合を絶対に許すことはできない旨、最近の会社の儲けは縮小しているため、少人数での操業に戻す旨、同月19日のY2常務が車で組合員の足を轢いたという事故騒ぎについては事実ではなく、組合員による狂言であった旨、組合の人間は許さない旨、組合の人間を刺すか、散弾銃で撃つ旨述べたことが認められる。

前記イ判断のとおり、組合が19.10スト期間中及び19.10スト後も社長自宅周辺で街宣活動を行った事実が認められ、組合と会社との労使関係が悪化していた中で、同年12月上旬頃から、組合員中心の作業ローテーションを作成し、洗車や車両点検等のみの作業指示を行ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであることを併せ考えると、同月20日のY2常務のX6組合員に対する発言は、組合に対する嫌悪感をあらわにした、組合に対する誹謗中傷を含むものであるとともに、暴力的内容を含むものであって、併せて人員削減の可能性をほのめかすことによって、X6組合員が組合活動に参加することを威嚇する意図をもってなされたとみるのが相当である。

よって、同日のY2常務のX6組合員に対する発言は、会社が組合を嫌悪し、組合を弱体化し、組合活動を阻害することを意図して行った、組合に対する支配介入行為であって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

5 争点5（組合の平成20年1月21日付け、同月31日付け、同年3月12日付け及び同年4月5日付け各団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合と会社との間では、平成19年5月12日から組合の19.10ストに至るまでに7回、その後同20年2月13日に1回の計8回の団交が実施された。会社は、団交にはY2常務が中心となって対応した。これらの団交について組合が行った団交申入れは、以下のとおりであり、これらの団交申入書における団交の要求事項及び協議事項は別紙のとおりである。

(ア) 19.4.20団交申入書

(イ) 19.4.20分会要求書

(ウ) 平成19年5月18日付け「団体交渉申入書」（以下「19.5.18団交申入書」という。）

(エ) 平成19年5月18日付け「分会要求書」（以下「19.5.18分会要求書」という。）

(オ) 平成19年6月1日付け「分会要求書」（以下「19.6.1分会要求書」という。）

(カ) 平成19年6月25日付け「分会要求書」（以下「19.6.25分会要求書」という。）

(キ) 平成19年7月12日付け「労働組合加入通知・団体交渉申入書」(以下「19.7.12 団交申入書」という。)

(ク) 平成19年7月23日付け「労働組合加入通知・団体交渉申入書」(以下「19.7.23 団交申入書」という。)

(ケ) 平成19年8月31日付け「労働組合加入通知・団体交渉申入書」(以下「19.8.31 団交申入書」という。)

(コ) 19.10.1団交申入書

(サ) 19.10.4団交申入れ

(シ) 19.10.5団交申入れ

(ス) 20.1.21団交申入書

(セ) 20.1.31団交申入書

(ソ) 20.3.12団交申入書

(タ) 20.4.5団交申入書

(甲3の2、甲3の3、甲5の2、甲5の3、甲7、甲10、甲12、甲14、甲16、甲18、甲37、甲40、甲44、甲49、証人 X8)

イ 19.10スト以前に行われた団交経過等

(ア) 19.5.16第1回団交について

会社は、組合に対し、①X7組合員の解雇撤回(要求事項(4))については解雇を撤回しない旨、②分会事務所及び掲示板の貸与等組合活動に必要な会社施設の利用(要求事項(1))については、事務所及び掲示板を貸与する考えはない旨、分会が会社の施設を利用したい場合にその都度会社に申請することとし、会社が必要と判断する限りにおいて会社施設の利用を許可するものとする旨、回答した。

(イ) 19.6.1第2回団交について

19.6.1第2回団交において、会社は組合に対し、①X7組合員の解雇撤回(要求事項(4))については、解雇を撤回しない旨回答し、②準社員である組合員らを正社員として扱うこととの要求(要求事項(9)、(11)関係)に関連し、準社員制度制定の理由について、会社は平成10年頃から吹田市の委託業務を受託しており、委託業務は夜間の正社員の業務である許可業務に比べて負担が軽くなっているため、委託業務については、会社経営上、正社員と同額の給与を支払えないので、正社員とは労働条件の異なる準社員制度を採用した旨、正社員の業務内容の関係上、正社員に採用するのは若い者としている旨回答し、③会社の所定賃金等の内容については、基準内賃金(所定賃金)には、基本給、運転手当、皆勤手当、住宅手当を含むが通勤手当、家族手当は含まない旨回答した。

(ウ) 19.6.25第3回団交について

19.6.25第3回団交において、会社は組合に対し、①X7組合員の解雇撤回(要求事項(4))については、解雇を撤回しない旨を回答し、②準社員である組合員らを正社員として扱うこととの要求(要求事項(9)、(11)、(13)関係)に関連して、準社員に正社員と同等の賃金を支給することについては不可能である旨を回答し、③会社の当時の就業規則(以下「S51.7.1就業規則」という。)の労基法違反(要求事項(6))については、長年、S51.7.1就業規則を改定しておらず現在の労基法に適合しない箇所があることを認める旨回答し、④団交への会社代表者の出席については、会社側交渉委員が決定権を与えられて団交に出席しているので問題ない旨回答した。

(エ) 19.7.12第4回団交について

19.7.12第4回団交において、準社員である組合員らを正社員として扱うこととの要求(要求事項(9)、(11)、(13)関係)に関連して、①組合が会社に対し、正社員の賞与の引上げ及び準社員への賞与支給を要求したところ、会社は組合に対し、正社員の賞与引上げについては業績が上向きでないので要求には応じられない旨、準社員への賞与支給は従前から支給しておらず、会社の業績が上向きでないので支給することはできない旨回答するとともに、②会社は組合に対し、正社員と同等の諸手当の準社員への支給については、不可能である旨回答した。さらに、③組合が会社に対し、団交時間に関する賃金の支給を要求したところ(要求事項(3))、会社は組合に対し、団交時間は賃金支給の対象外と考えている旨、回答した。

(オ) 19.7.23第5回団交について

19.7.23第5回団交において、会社は組合に対し、①X7組合員の解雇撤回(要求事項(4))については解雇を撤回しない旨、交渉が行き詰まりデッドロックの状況にあると考えているのでこれ以上団交できない旨、不当解雇であると組合が主張するのであれば、裁判で争ってもらうほかない旨、②準社員に対する正社員と同等の賃金の支給(要求事項(21))並びに組合の分会事務所及び掲示板の貸与(要求事項(1))については拒否する旨、回答した。組合は会社に対し、③未払残業手当の支給(要求事項(18)、(22)関係)について、組合と会社の計算に大きな隔たりがあり、社会保険労務士に同席してほしい旨の要望を行った。

(カ) 19.8.6第6回団交について

組合は会社に①Y1社長の団交出席(要求事項(16))を強く要望する旨主張し、会社は、Y2常務に決定権が委ねられており、社長は参加しない旨回答し

た。また、会社が、②未払残業手当の支給（要求事項(18)、(22)関係）等の内容について、平成19年8月以降、未払残業手当について2万円ずつ支払う旨を組合に回答したところ、組合は分割額が少額である旨、頭金を支払う等の解決方法を示すべきである旨述べ、さらにY2常務が上からものを言っているとして激しく抗議した。

また、19.8.6第6回団交において、上記①に関連し、Y2常務が就業時間内に組合員を一人ずつ呼び出して恫喝し、圧力をかけて不当労働行為をしているとして組合は激しく抗議し、Y2常務に対し謝罪文を要求する旨述べたが、Y2常務は組合に対し、組合員らに対し仕事の話をしたのであって恫喝や圧力は加えていない旨説明した。

(キ) 平成19年8月17日、会社は、未払残業手当の一部として2万円を、同月の給与支給の際に併せて支払う旨、組合に連絡した。

(ク) 平成19年9月6日付けで、会社は組合に対し、「団体交渉の開催と確認」と題する書面（以下「19.9.6確認書」という。）を提出した。19.9.6確認書には、組合と会社が、同月21日の団交開催についての合意を得た旨を記載し、その上で、組合が円満な話し合いを継続する条件であるとしていた2点について、会社は、①会社が組合に対して不当労働行為をしない他、各種労働関係法規を遵守することを確約する旨、②会社は、組合員の賃金の変更については組合と合意の上行う必要があるという認識であることを確認する旨等、が記載されていた。同月7日、組合と会社は19.9.7協定書を締結した。（甲27、甲28）

(ケ) 19.9.21第7回団交について

組合と会社は、未払残業手当の支給（要求事項(18)、(22)関係）等について協議した。会社は組合に対し、19.8.1就業規則により、「特別勤務手当」という制度を、一日につき1時間の時間外等勤務があったものとみなして、従業員に対して一律に1時間分の時間外割増賃金に相当する額を支給する制度として制定した旨、従前のS51.7.1就業規則は実態に合致していなかった旨説明し、組合と会社は特別勤務手当の内容について協議した。会社と組合は未払残業手当の算出基礎の違い等について協議し、会社は、組合員らの未払残業手当を現在計算中であるが、会社の認識に誤りがあり再計算している旨述べ、会社の未払残業手当の算出が遅れたことによって新たに時効にかかる部分が増える等を主張しない旨、組合に約束した。その他、組合は、組合の分会の事務所の貸与（要求事項(1)）を会社に要求した。

団交の場で、組合と会社は、未払残業手当の支給（要求事項(18)、(22)関係）の問題、19.9.7協定書等については、次回の同年10月12日の団交で協議するこ

とを確認した。(甲59)

ウ 19.9.21第7回団交以降、組合は会社に対し19.9.26通知書で、Y2常務の団交に対する姿勢を抗議し、組合はさらに会社に対し、19.10.1団交申入書による団交申入れ、19.10.4団交申入れ及び19.10.5団交申入れを行ったが、会社は団交に応じなかったとして、組合は平成19年10月6日から同月16日の早朝まで19.10ストを実施した。(甲18、甲29、甲71、証人 X8)

エ 平成19年10月3日、会社は当委員会に対し本件第1あっせんの申請を行った。また、同年11月16日、組合は当委員会に対し、会社を被申請者とし、X7組合員の解雇撤回等、19.10.31街宣行為禁止仮処分申立ての取下げ等を調整事項とする本件第2あっせんの申請を行った。(甲31、乙2)

オ 本件団交申入れにかかる組合と会社とのやり取り

(ア) 会社は組合に対し、平成20年1月21日、本件あっせんの期日の場で団交に応じる旨述べ、同日付けで組合は会社に対し20.1.21団交申入書により団交申入れを行った。20.1.21団交申入書には別紙のとおりの内容が、協議事項として記載されていた。(甲37)

(イ) 平成20年1月23日付けで、会社は20.1.21団交申入書に対し20.1.23回答書により回答を行った。20.1.23回答書には、団交に関する会社の考え方については、会社が同月21日の本件あっせんの場で組合に対し説明した旨記載されており、その考えとは、①会社が本件第1あっせんで申請している事項は団交で決裂し組合が争議を構えている事項であると認識している旨、②本件第1あっせんの会社の申請事項以外の内容で、組合が議題を明示して団交の要求を行った場合、団交すべきときには会社は当然団交に応じる旨、の2点が記載されていた。

その上で、20.1.23回答書には、会社が組合に対して、20.1.21団交申入書の協議事項に追加説明を求めるものとして、①準社員を正社員化するに当たっての条件整備の協議の実施については、既に会社は準社員を正社員にすることについては応じられない旨回答済みであって、組合の20.1.21団交申入書の協議事項を会社が準社員を正社員化することを前提として組合が考えているのであれば、その前提を会社は了解していない旨、②平成19年の年間一時金に係る組合の協議事項については意味不明であって、差別的取扱いと組合が考えているのが正社員と準社員の労働条件の相違であるとすれば上記①と同様である旨重ねて述べる旨、③不当労働行為を理由として謝罪する理由があると考えていない旨、Y2常務が起こしたという事故については会社は発生していないものと考えており、仮にあったとしても会社と組合が話し合う労使問題ではないと考えている旨、が記載されていた。(甲38)

(ウ) 平成20年1月30日、組合は会社に対し、以下のとおり、「通知書」と題する文書（以下「20.1.30通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。

20.1.30通知書には、同月21日の本件あっせんの場合、会社が組合との19.9.7協定書を尊重して対応したいと考えている旨述べ、団交の協議事項を組合に対し文書で明確化して提出するよう要望したにもかかわらず、組合の20.1.21団交申入書に対し、会社は20.1.23回答書で一方的な会社の見解を述べて団交に誠実に対応しようとし、記載されていた。

さらに、20.1.30通知書には、組合は、準社員と正社員の労働条件や賃金の同等化等を要求事項として挙げているが、会社は組合を脱退した2名の準社員を正社員化するなどの差別を行い、不当労働行為を繰り返しており、準社員から正社員への採用が団交の協議事項にあがるのは当然である旨記載されていた。

20.1.30通知書には、組合は会社が行った本件第1あっせんを受けたにもかかわらず会社が団交拒否をしている姿勢に抗議するとともに、組合は直ちに団交を開催するよう会社に対し強く申し入れる旨記載されていた。（甲39）

(エ) 平成20年1月31日付けで、組合は会社に対し、20.1.31団交申入書により、同月21日の本件あっせんで約束された団交の実施を要求するとして、20.1.31団交申入書による団交申入れを行った。20.1.31団交申入書には別紙のとおり要求事項が記載されていた。（甲40）

(オ) 平成20年2月13日、組合と会社は20.2.13第8回団交を実施した。同団交においては、以下のやりとりがあった。

a 20.1.21団交申入書における要求事項に対する回答について

準社員の正社員化（要求事項(9)、(11)、(13)、(21)、(30)関係）について、組合は、正社員と準社員の条件格差や賃金格差、組合員である準社員よりも非組合員である準社員の方が早く正社員登用されていることがあるなどの問題点がある旨述べた。

Y2常務は組合に対し、正社員と準社員では担当業務の内容も労働条件も異なり雇用条件の内容も全く異なり、均等に扱うことは出来ない旨回答し、正社員と準社員の一本化については、会社は前回までの団交で決裂したものと考えていた旨述べた。

組合が、分会を脱退した3名の準社員が正社員に登用されていることについて言及すると、Y2常務は適性能力をみて判断した旨等を述べた。

また、Y2常務は組合に対し、準社員制度ができてからも、S51.7.1就業規則には準社員制度に関する規定はなかった旨、準社員の従業員募集の際には従業員に対し正社員への登用の可能性もあることを提示した上で募集してい

る旨、準社員を正社員に登用する場合の判断基準は、①原則として40歳までであること、②勤務態度や俊敏性等の適性能力の有無であること、さらに③正社員に欠員が出た場合について会社が準社員に対して正社員になるか否かを問う旨、説明した。(甲41、甲53)

b 20.1.31 団交申入書における要求事項に対する回答について

(a) 19.9.7協定書の遵守(要求事項(33))について、組合が会社に問いかけたところ、Y2常務は19.9.7協定書については遵守しているつもりである旨回答した。組合は会社に対し、事前協議合意約款である19.9.7協定書があるにもかかわらず、一方的に就業規則の改正を行い、19.12.16就業規則の届出を行ったとして、これを問題に取り上げたところ、Y2常務は組合に対し、従業員の過半数代表の同意を得た上、平成19年12月14日に労働基準監督署に変更届を提出した旨、分会に対してはY5業務課長を通じて変更を伝え、同意するか否かの確認をした旨述べた。組合が会社に対し、19.9.7協定書に基づいて労使合意のうえ労働条件の変更を行ってほしい旨、これまで組合との合意なくして労働条件が変更されたものについては回復も含めて検討してほしい旨求めたところ、Y2常務は次回の団交で回答する旨述べた。(甲41、甲53)

(b) 組合事務所の貸与(要求事項(1)、(34)関係)について、組合が会社に要求したところ、会社は、組合に対し組合事務所を貸与する理由はない旨、会社の社宅の一部を貸与できるほどの信頼関係は少なくとも現時点ではない旨回答した。(甲41、甲53)

(c) 非組合員のみ支給された5万円の特別報酬(要求事項(35))について、組合は会社に対し組合員にも同等の支給を行うよう求めたところ、会社は19.10スト期間中に勤務した非組合員である従業員の通常の業務を超える負担に対し感謝の意をこめて支給したものであって、19.10ストを行っていた組合員に支払う意思はない旨回答した。組合は会社に対し、これはスキップ行為でありストライキを形骸化するものであって不当労働行為である旨述べ、これに対し会社は、上記の回答を変える意思はない旨述べた。

(甲41、甲53)

(d) 平成19年12月末日に勤務した組合員以外の従業員に対する弁当代相当額の組合員に対する支給(要求事項(36))について、会社は組合に対し、弁当代は、本来年末の最終日に夜勤を行った後、仮眠をとり再度夕方からも勤務を行った者だけに支給するものである旨を説明し、同日勤務した準社員である組合員は、夕方以降の勤務をしていないので本来弁当代相当額の

支給対象ではないが、これらの組合員に対しても弁当代相当額を支給する旨回答した。(甲41、甲53)

(e) 19. 9. 26通知書の履行(要求事項(37))について、組合が言及したところ、Y 2 常務は19. 9. 26通知書がどの内容証明郵便であるかが不明である旨述べたので、組合と会社は、次回団交でこの議題を再度協議することとした。(甲41、甲53)

c その他の協議事項

未払残業手当の支給(要求事項(18)、(22)関係)について、組合は、会社が1か月の平均所定労働時間を何時間と設定しているのかを問いかけ、就業規則で規定されている時間外割増賃金の算出方法に言及したところ、Y 2 常務は正確な平均所定労働時間を回答しなかった。組合は、就業規則には、時間外割増賃金については、基準内賃金を1か月の平均所定労働時間で割り、それに週40時間を超えた部分及び一日につき8時間を超えた部分について1.25をかけたものをかけて算出する旨規定されている旨述べ、平均所定労働時間の考え方等について協議した。

組合は会社に対し、次回団交の中でタイムカードと賃金明細書の開示、会社における1か月の平均所定労働時間の提示を求め、会社は次回団交で可能な範囲で対応する旨述べた。(甲41、甲53)

d 継続団交事項及び団交における会社回答の確認

組合は会社と、交渉事項のうち、①19. 9. 7協定書の遵守(要求事項(33))、②準社員の正社員化(要求事項(9)、(11)、(13)、(21)、(30)関係)に関連して、準社員の正社員化の基準について表などで明示すること、③会社が組合に対し不当労働行為や労基法違反を行った認識(要求事項(6)、(19)、(32)関係)、④未払残業手当の算出に関し、平均所定労働時間、賃金明細、タイムカードを提示すること(要求事項(18)、(22)関係)については次回団交で会社が回答する旨確認し、次回団交期日等は設定しないまま団交を終了した。

(甲41、甲53)

(カ) 平成20年2月26日、本件あっせんが不調となった最後の期日の場で、組合は会社に対し20. 2. 26口頭団交申入れを行った。

(キ) 平成20年2月28日付けで、組合は会社に対し、「抗議文」と題する文書(以下「20. 2. 28抗議文」という。)を提出した。20. 2. 28抗議文には、会社が、準社員の正社員化は認めるわけにいかない旨を本件あっせんの決裂の理由として挙げていたにもかかわらず、同日早朝、会社が非組合員の準社員1名を正社員化することを発表している旨、組合結成後、会社の組合員差別は常態化しており、

組合員である準社員を正社員として採用しない人事は明らかな不当労働行為である旨が記載されていた。

また、20.2.28抗議文には、会社が、団交の場所・日付・時間を一方的に通告して団交を開催してきたが、内容は形式的に開催されているだけであり、中身のない団交となっており、会社が一方的に通告してきた同年3月7日の団交の実施は、組合の意見を無視したものであり到底受け入れることはできない旨、組合は会社の数々の不当労働行為に強く抗議すると同時に、同日の団交は延期する旨通告すると記載されていた。（甲42）

(ク) 平成20年3月3日付けで、組合及び分会は、「2008年春闘 X25 統一要求書」と題する文書（以下「20.3.3統一要求書」という。）を、組合の上部団体と連名で会社に対し提出した。

また、20.3.3統一要求書には、2008年春闘中央統一要求と題して、①大幅賃上げの実現、②業種別労働条件の確立、③雇用の確保について、④男女雇用機会均等待遇の実施について、⑤福利厚生の充実について、⑥労使の共通課題と組合活動保障について、の6項目の要求項目及びその細目が記載されていた。

なお、20.3.3統一要求書には、2008年春闘地本・支部統一要求として、①賃金引上げについて、②一時金及び夏季・冬季手当について、③総合福利について、④日々雇用労働者の処遇改善について、⑤労働時間短縮について、その他、全部で26項目の要求事項が記載されており、交渉日程としては、同年3月3日に、組合の支部の集団交渉として趣旨説明を X26 会館で実施する旨記載されていた。

20.3.3統一要求書は、組合の上部団体と連名での統一要求であって、組合と会社との間における団交の継続協議事項など具体的な要求事項等については記載されていなかった。（甲70、乙20）

(ケ) 平成20年3月7日付けで、組合は申立外 X27 と連名で、会社に対し、「抗議申入書」と題する文書（以下「20.3.7抗議申入書」という。）を提出した。

20.3.7抗議申入書には、会社の同月3月7日の団交開催の通知に対し、組合が時間の変更を要求したところ会社はこれを拒否してきており、本来団交の日時・場所は労使双方の合意で行われるべきであり、会社の対応は不誠実そのもので受け入れる事はできない旨記載されていた。さらに、会社がこれまでの8回の団交で誠意ある回答を示さないだけでなく、Y2常務が組合に対する支配介入や人権を無視した行為を行っており、労使正常化を図るために組合は団交の場にY1社長の出席を要求しているが、Y1社長は団交への出席を拒否し続

けている旨、会社が法律を無視する利益優先だけの姿勢を改め、組合と誠実に団交を行い問題解決を図ることを申し入れる旨が記載されていた。

(甲43)

(コ) 平成20年3月12日付けで、組合は会社に対し、20.3.12団交申入書に別紙のとおりの内容を要求事項として記載の上、団交を申し入れた。20.3.12団交申入書には、組合は、団交開催場所を X28 会館とすることを求める旨、団交日時等について組合指定の日までに会社からの連絡がない場合には労組法第7条第2号の団交拒否に当たることを警告する旨、組合は労使協定の反故や約束不履行等の法律違反については、組合として不退転の決意で権利回復に臨む旨記載されていた。(甲44)

(サ) 平成20年3月13日付けで、会社は組合に対し、20.3.12団交申入書に対し20.3.13回答書により回答を行った。20.3.13回答書には、①同月7日に開催が予定されていた団交については組合からの一方的通告により流会となったのであって、組合は今回団交申入れを行った趣旨について明確な説明をされるべき旨、②団交の開催場所については、会社の負担で第三の場所(ホテル等)で行うことは既に実績のあるところであり、会社代表者の自宅等に多人数で実力行使に訴えるような組合と組合事務所のある X28 会館では交渉は成り立たないと考えられ、団交に応じられない旨、これまでどおりの場所・方法で行うのであれば、交渉の日程調整に入ることも可能である旨、③要求事項については今回回答すべきでないものとするが、20.3.3統一要求書については意味の分かるものを出されるべき旨、④交渉メンバーは従前のおりでなければ団交に応じられない旨、それぞれ回答した。(甲45)

(シ) 平成20年3月14日付けで、組合は会社に対し、「通告書」と題する文書(以下「20.3.14通告書」という。)を提出した。20.3.14通告書には、会社の20.3.13回答書の内容について、使用者が交渉権限や交渉対象について自己の見解に固執して交渉のテーブルに就こうとしないことは不当労働行為であるとして、組合は再度団交申入れを行う旨、連絡のない場合は団交拒否として不当労働行為になることを警告する旨記載されていた。(甲46)

(ス) 平成20年3月21日付けで、組合は会社に対し、「抗議申入書」と題する文書(以下「20.3.21抗議申入書」という。)を提出した。20.3.21抗議申入書には、組合は、会社は20.3.13回答書により、一方的な見解だけを示して団交申入れに応じない姿勢であって、組合は20.3.14通告書による団交申入れを行ったが、会社からは調整期日の同月19日を過ぎても何らの連絡がなく、この会社の行為は労組法第7条第2号の団交拒否に当たるとして警告する旨、また、同月20日

の会社による組合員 X22（以下「X22組合員」という。）に対する口頭での解雇通告は、組合と会社との19.9.7協定書を無視したもので無効であると通告する旨、会社の行為は不当極まりなく強く抗議する旨、記載されていた。（甲47）

(セ) 平成20年3月31日付けで、組合は会社に対し、「通知書」と題する文書（以下「20.3.31通知書」という。）を内容証明郵便で送付した。

20.3.31通知書には、会社が組合の20.3.12団交申入書に対して、20.3.13回答書で会社の見解に固執して団交を事実上拒否した旨、組合が会社に対し、団交の実施を求めるとともに抗議内容を記載した20.3.14通告書を郵送したが、会社の回答がなく、組合は会社の団交に関する不誠実な対応に強く抗議する旨、記載されていた。さらに、X22組合員が同月20日に受けた解雇通告は、Y2常務による解雇権の濫用であって、事前協議合意約款を無視して行われた不当極まりない行為である旨、同月25日に会社がX22組合員の解雇通告を撤回したが、解雇通告から撤回までの間のX22組合員の受けた屈辱は多大なものである旨、組合は同年4月10日までにY1社長とY2常務の謝罪文の提出と団交開催を要求する旨、記載されていた。（甲48）

(ソ) 平成20年4月5日付けで、組合は会社に対し20.4.5団交申入書に別紙のとおりの内容を要求事項として記載するとともに、同月11日までに日時の調整を行うことを求める旨、団交開催場所を X28 会館とすることを求める旨記載の上、団交を申し入れた。（甲49）

(タ) 平成20年4月8日付けで、会社は組合に対し20.4.8回答書により、団交開催についてはやぶさかではないが、交渉担当者が同年4月15日まで海外出張のため、同月11日までの日程調整は不可能である旨、組合の要求事項は既に会社として回答済みかつ組合との調整不可能であることを確認済みのもの等、現段階で交渉が成り立ち難いものが含まれている旨を回答するとともに、団交に出席するメンバー、団交の場所については20.3.13回答書と同趣旨の回答を行った。（甲50）

(チ) 平成20年4月9日、組合は会社に対し、20.4.9通知書を内容証明郵便で送付した。20.4.9通知書には、会社が組合の団交申入れに対する回答書で、稚拙な内容に固執し不誠実な対応を見直そうとしていない旨、組合が会社本社前で行った抗議行動の際に、会社は組合事務所での団交は成り立ちようがないと一方的な見解を示しているが、これまでの団交で組合差別発言や暴言を発するなどして交渉成立を阻害してきたのは会社である旨、団交の日程調整や会場設定は組合と事前に調整すれば済み、組合の要求事項に対する回答は、団交で誠意を持ち根拠を示しながら行うことが会社の義務である旨が記載されていた。

さらに、会社の回答書の内容は団交拒否のための手段にしかすぎず、労組法第7条第2号の不当労働行為になることを通告する旨記載されるとともに、組合の団交申入れを誠実に受け入れて同月16日までに回答するよう、記載されていた。(甲51)

(ツ) その後、本件審問終結時に至るまで、組合と会社との間では本件団交申入れに係る団交は実施されていない。

カ 組合の19.10スト後の街宣活動等について

(ア) 平成20年1月1日、約50名の組合員らが、会社が組合員に対して不当労働行為及び人権侵害行為を繰り返し行ったとして、午前7時から15分間程度、社長自宅前に集合し、インターホンを通じて団交開催を求めた後、「Y1社長は法律を守れ」、「労基法を守れ」等の内容を拡声器を使用する等して繰り返すシュプレヒコールを行った。同月7日も組合員らは社長自宅前で午後1時20分から35分間程度、同月1日と同様のシュプレヒコールを行った。(乙2)

(イ) 平成20年3月7日には、組合員らを含む約50名から60名が社長自宅前で拡声器を使用しないでシュプレヒコールを行い、さらには、同月10日及び同月11日、約20名から30名程度の組合員らが社長自宅前で大声でシュプレヒコールを行った。(乙2)

(ウ) 平成20年3月28日、大阪地裁は、Y1社長の19.10.31街宣行為禁止仮処分申立てについて、組合の社長自宅周辺での街宣活動を禁止する旨の決定を行った。(乙2)

(2) 組合の平成20年1月21日付け、同月31日付け、同年3月12日付け及び同年4月5日付け各団交申入れに対する会社の一連の対応は、不誠実団交又は団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、本件団交申入れに至るまでの、団交における会社の対応についてみる。

前提事実及び前記(1)ア、イ(ア)から(カ)、(ケ)認定のとおり、①組合と会社は平成19年4月20日の分会結成通知後、同年10月6日の19.10ストに至るまでの7回にわたる団交を行っていること、②団交には、Y2常務が会社の団交担当者として出席していたこと、③組合の要求事項のうち、分会事務所及び掲示板の貸与等組合活動に必要な会社施設の利用(要求事項(1))、準社員の正社員化(要求事項(9)、(11)、(13)、(21)関係)、未払残業手当の支給(要求事項(18)、(22)関係)を含む要求項目については一定のやりとりがなされていること、が認められる。

イ 組合は、組合と会社が7回の団交を行った後の本件団交申入れの際の会社の対応が団交拒否に当たる旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、組合は、20. 1. 21団交申入書による団交申入れを行ったが、会社は20. 1. 23回答書で要求事項のいずれについても既に回答済みであるから追加説明を求めるとして、団交に応じなかった旨主張するので、以下検討する。

a 前記(1)ア(ス)、オ(ア)及び別紙認定のとおり、20. 1. 21団交申入書の要求事項は、①準社員を正社員にするにあたっての条件整備の協議の実施(要求事項(30))、②平成19年の年間一時金について同一賃金、労働条件を前提に差別的な取扱いを廃止し、全従業員に応分の支払をすること(要求事項(31))、③この間の不当労働行為と昨年末、Y2常務が起こした事故について謝罪すること(要求事項(32))、であることが認められる。

会社はこれに対し、前記(1)オ(イ)認定のとおり、20. 1. 23回答書で20. 1. 21団交申入書の協議事項について追加説明を組合に対し求めるとして、上記①については、準社員の正社員化については応じられない旨回答済みである旨、上記②については、平成19年の年間一時金の組合に係る協議事項は意味不明であり、差別的取扱いと組合が考えているのが正社員と準社員の労働条件の相違であるとすれば上記①と同様である旨重ねて述べる旨、上記③については、不当労働行為を理由として謝罪する理由があると考えていない旨、Y2常務が起こしたという事故については会社は発生していないものと考えており、仮にあったとしても会社と組合が話し合う労使問題ではないと考えている旨、回答していたことが認められる。

b 20. 1. 21団交申入書の協議事項のうち、前記a記載の①及び②については、前記(1)ア(エ)、(オ)、(カ)、(ク)から(コ)、イ(イ)から(オ)及び別紙認定のとおり、従前から組合が準社員の正社員化(要求事項(9)、(11)、(13)、(21)関係)、準社員として就労している従業員の身分・労働条件を正社員と同等にすること、準社員に正社員と同等の賃金、賞与及び手当の支給を求めていたことが認められることからすると、いずれも正社員と準社員の労働条件を同等にするよう求める組合要求の一環として交渉を求めたものとみるのが相当であり、前記(1)イ(イ)から(オ)認定のとおり、会社は4回の団交で一貫して準社員に対し正社員と同等の取扱いはできない旨の回答を行っており、会社は、その理由として、委託業務を始めた際に、当初より準社員の行う委託業務が正社員の行う許可業務より負担が軽いため同額の賃金を支払えないので正社員とは労働条件の異なる準社員制度を採用した旨、具体的に説明している。

よって、会社が、既に回答済みであって回答の理由も説明したものとして、組合の要求事項の求めるところについて追加説明を求めたことも理解できる。

また、会社の20. 1. 23回答書に応じて組合が追加説明を行ったと認めるに足る事実の疎明もない。

c また、20. 1. 21団交申入書の協議事項のうち、前記 a 記載の③については、組合が謝罪すべき根拠としてあげる「不当労働行為」は具体性がなく、また「謝罪」そのものは義務的団交事項とはいえないのであるから、会社の対応が直ちに不誠実とまではいえない。

d 加えて、前記(1)オ(オ) a 認定のとおり、20. 1. 21団交申入書による団交申入れの約3週間後の20. 2. 13第8回団交において、会社は20. 1. 21団交申入書における要求事項のうち、前記 a 記載の①及び②の準社員の正社員化に関する事項(要求事項(30)、(31)関係)について対応しているのであるから、会社の対応は団交拒否であるとまではいえない。

(イ) 次に、組合は会社に対し、20. 1. 31団交申入書による団交申入れを行ったところ、20. 2. 13第8回団交を行ったものの、要求事項のうち1項目にかかる回答がなされたことを除き、要求事項に関する協議は平行線に終始した旨主張する。

ところで、団交での協議において、労使双方の主張が平行線をたどり、合意に至らないこと自体は、必ずしも会社の不誠実な対応に起因するものではないと、会社は主張している。組合は、必ずしも会社の不誠実な対応に起因するものではないと、組合は主張している。組合は、必ずしも会社の不誠実な対応に起因するものではないと、組合は主張している。組合は、必ずしも会社の不誠実な対応に起因するものではないと、組合は主張している。

前記(1)ア(セ)、オ(エ)及び別紙認定のとおり、組合は会社に対し、20. 1. 31団交申入書により①19. 9. 7協定書を遵守すること(要求事項(33))、②現在も使用されていない社宅の一室を組合事務所として貸与すること(要求事項(1)、(34)関係)、③平成19年10月25日に組合員以外の従業員一人当たりに対して支払った5万円を差別なく組合員へも支給すること(要求事項(35))、④会社は、平成19年12月末日に勤務されていた組合員以外の従業員に対し、支給した弁当の費用相当分を組合員にも支給すること(要求事項(36))、⑤19. 9. 26通知書を早急に履行し、謝罪すること(要求事項(37))、の5項目を要求事項として団交申入れを行っていること、が認められる。

20. 1. 31団交申入書の要求事項のうち、上記①について、前記(1)オ(オ) b (a)認定のとおり、会社は20. 2. 13第8回団交において、Y2常務は19. 9. 7協定書については遵守しているつもりである旨、19. 12. 16就業規則については従業員の過半数代表の同意を得た上、労働基準監督署へ変更届を提出した旨、分会に対しては、Y5業務課長を通じて変更を伝え、同意するか否かの確認をした旨回答したこと、上記②について、前記(1)イ(ア)、(オ)、オ(オ) b (b)認定のとおり、19. 5. 16第1回団交、19. 7. 23第5回団交、20. 2. 13第8回団交と3回

にわたり団交で協議しており、3回の団交において一貫して応じられない旨回答を行っており、20.2.13第8回団交においては、組合事務所を貸与する理由はない旨、会社の社宅の一部を貸与できるほどの信頼関係は少なくとも現時点ではない旨、その理由を述べていること、上記③について、前記(1)オ(オ) b(c)認定のとおり、19.10スト期間中に勤務した非組合員である従業員の通常の業務を超える負担に対し感謝の意をこめて支給したものであって、19.10ストを行っていた組合員に支払う意思はない旨回答していること、上記④について、前記(1)オ(オ) b(d)認定のとおり、会社は、平成19年12月末日勤務した準社員である組合員に対しても弁当代相当額を支給する旨回答していること、上記⑤について、前記(1)オ(オ) b(e)認定及び前記3(1)ア(エ)認定のとおり、19.9.26通知書には、組合は会社の不当労働行為に強く抗議する旨、Y2常務の団交への姿勢については組合が何度も抗議しているが改善されない旨記載されており、20.2.13第8回団交で、19.9.26通知書については、Y2常務がどの内容証明郵便であるか不明である旨発言したので、組合と会社は次回団交でこの議題を協議することとなっていたこと、がそれぞれ認められる。

また、20.1.21団交申入書の要求事項であった準社員の正社員化に関する事項(要求事項(30)、(31)関係)についても、前記(1)イ(イ)から(オ)、オ(オ) a認定及び前記イ(ア) b判断のとおり、(i)会社は20.2.13第8回団交以前の、4回の団交で一貫して準社員に対し正社員と同等の取扱いができない旨の回答を行っており、会社は、その理由として、委託業務を始めた際に、当初より準社員の行う委託業務が正社員の行う許可業務より負担が軽いため同額の賃金を支払えないので正社員とは労働条件の異なる準社員制度を採用した旨、具体的に説明している上に、さらに(ii)20.2.13第8回団交において、会社は、これまでの団交と同趣旨の回答を行うとともに正社員と準社員の本一化については前回までの団交で決裂していたものと考えていた旨、また、組合の20.1.30通知書に会社が組合を脱退した2名の準社員を正社員化するなどの差別を行っている旨記載されていたことにつき、組合を脱退したから正社員にしたのではなく、適性能力をみて判断した旨等、述べていることが認められる。

これらの事実からすると、20.1.21団交申入書の要求事項である、この間の不当労働行為と昨年末、Y2常務が起こした事故について謝罪すること(要求事項(32))、及び19.9.26通知書の記載事項を早急に履行し、謝罪すること(要求事項(37))については回答していないものの、前者については前記(ア) c判断のとおりであり、後者については次回団交でこの議題を協議することとしている。また、会社が組合の要求に応じた回答を行ったのは同年12月末日の弁当代

相当額の支給1項目のみであるとはいえ、20.1.21団交申入書及び20.1.31団交申入書における他の組合の要求項目については、その内容の是非はともかく、会社としての考えを根拠を示して説明しているのであるから、組合と会社との主張が平行線に至っていたとしても、会社の対応が不誠実であって実質的な団交拒否に当たるとまではいえない。

(ウ) また、組合は、会社に対し20.2.26口頭団交申入れを行ったところ、平成20年2月28日、会社が口頭で開催日を一方的に同年3月7日と指定してきたので、組合が団交開催日の延期を申し入れたが、会社はこれを拒否した旨主張するので、以下検討する。

前記(1)オ(キ)認定のとおり、会社が20.2.26口頭団交申入れに係る団交日を同年3月7日と指定したのに対し、組合は、20.2.28抗議文により、これまで会社が、団交の場所・日付・時間を一方的に通告して団交を開催してきたが、内容は形式的に開催されているだけであり、中身のない団交となっており、会社が一方的に通告してきた同年3月7日の団交の実施は、組合の意見を無視したものであり到底受け入れることはできないとして同日の団交を延期する旨を会社に通告していることが認められるが、組合は20.2.28抗議文で会社に対し団交の実施を延期する旨通告しているものの、組合が希望する別の団交日時を提示しているわけでもなく、会社が20.2.28抗議文による通告に対し、団交の実施を申し入れなかったとしても、会社の対応に問題があるとまでは言えない。

(エ) さらに、組合は、会社に対し、団交へのY1社長の出席等を要求事項に追加し、20.3.12団交申入書による団交申入れを行ったが、会社は、20.3.13回答書により、開催場所、団交に出席するメンバーを従来どおりとしなければ団交に応じられないとしてこれを拒否し、会社は組合の20.4.5団交申入書による団交申入れに対しても、20.3.13回答書と同趣旨の理由及び日程の調整ができないことを理由として団交を拒否した旨主張するので、以下検討する。

前記(1)オ(サ)、(タ)認定のとおり、会社は、20.3.13回答書及び20.4.8回答書で、①団交の実施場所については、会社の負担で第三の場所(ホテル等)で行うことは既に実績があり、Y1社長の自宅等に多人数を集結させて実力行動を行うような組合と組合事務所のあるX28会館では交渉は成り立たないと考えられ、団交に応じられない旨、②交渉メンバーは従来どおりでなければ団交に応じられない旨、③交渉担当者が同年4月15日まで海外出張のため同月11日までの日程調整は不可能である旨、回答していることが認められる。

上記①の団交の実施場所については、労使双方で協議の上、決定すべきものであること、組合と会社が、これまで団交を組合事務所や会社とは違った第三

の場所で行ってきたことにつき、当事者双方に争いが無いこと、前記(1)カ(イ)、(ウ)認定のとおり、平成20年3月7日には組合員を含む約50名から60名が、同月10日及び同月11日には約20名から30名程度の組合員らが、社長自宅前でシュプレヒコールを行った時期であることを考えると、会社が、組合事務所の存する X28 会館以外での団交開催を求めたことも理解でき、第三の場所で行うことが団交開催に支障を来さずとの事実の疎明もない。

また、上記②の交渉メンバーについては、前記(1)イ(ウ)、(カ)認定のとおり、会社は、19.6.25第3回団交において、団交への会社代表者の出席については、会社側交渉委員が決定権を与えられて団交に出席しているので問題ない旨、及び19.8.6第6回団交において、組合がY1社長の団交出席を強く要望する旨主張したことに対し、Y2常務に決定権が委ねられており、社長は参加しない旨回答したことが認められる。また、前記(1)オ(ケ)認定のとおり20.3.7抗議申入書には、Y2常務が組合に対する支配介入や人権を無視した行為を行っており、労使正常化を図るために、団交の場にY1社長の出席を要求しているが、Y1社長は団交への出席を拒否し続けている旨記載されている。

しかし、団交には会社から団交の交渉権限を委任されている者が対応すればよく、会社は、これまでも、団交の場で、団交の出席者は権限を有しているY2常務であって問題ないことを組合に対し説明しているのであるから、会社が団交メンバーを従来どおりと回答したことも首肯できる。

さらに、上記③の日程調整については、理由を示して、平成20年4月11日までの日程調整はできない旨回答しているのであって、このことをもって直ちに団交を拒否しているとまではいえない。

(オ) 以上のことを総合して判断すると、本件団交申入れに対する会社の一連の対応は、団交拒否に当たるとまでいうことはできない。

ウ 次に、組合は、①準社員の正社員化(要求事項((9)、(11)、(13)、(21)、(30)関係)について、②19.9.7協定書(要求事項(33))について、③組合事務所の貸与要求(要求事項(1)、(34)関係)について、④平成19年10月25日非組合員のみ支給された5万円の特別報酬(要求事項(35))について、⑤未払残業手当の支給(要求事項(18)、(22))について、⑥春闘要求(要求事項(38))について、⑦会社のこれまでの組合否認の態度すなわち不当労働行為に対する反省と謝罪(要求事項(19)、(39)、(42)関係)といった、会社が未だ組合を納得させることのできる資料や論拠を示して誠意をもって回答したものと認められない団交事項があり、会社がこれ以上団交に応じないとするのは不誠実である旨主張するので、以下検討する。

(ア) 準社員の正社員化（要求事項(9)、(11)、(13)、(21)、(30)関係）については、前記(1)イ(イ)から(オ)、オ(ウ)、(オ) a 認定及び前記イ(ア) b、(イ)判断のとおり、①会社は20. 2. 13第8回団交前の、4回の団交で一貫して準社員に対し正社員と同等の取扱いはできない旨の回答を行っており、会社は、その理由として、委託業務を始めた際に、当初より準社員の行う委託業務が正社員の行う許可業務より負担が軽いため同額の賃金を支払えないので正社員とは労働条件の異なる準社員制度を採用した旨、具体的に説明している上に、さらに②20. 2. 13第8回団交において、会社は、これまでの団交と同趣旨の回答を行うとともに正社員と準社員の一本化については前回までの団交で決裂していたものと考えていた旨、組合の20. 1. 30通知書に会社が組合を脱退した2名の準社員を正社員化するなどの差別を行っている旨記載されていたことにつき、適性能力をみて判断した旨等述べたことが認められ、会社は準社員の正社員化について、5回の団交において、具体的に説明を行っており、組合にも会社にもこの事項に関する主張につき譲歩するなど状況が変化したことを示す事実の疎明もなく、双方の協議は行き詰まりに至っていたと見るのが相当である。また、組合を脱退した準社員が正社員となったことについても、組合は会社の回答に対し、さらなる交渉を求めておらず、会社がこれ以上の説明をしていないことについても特段の問題はない。

(イ) 19. 9. 7協定書（要求事項(33)）については、前記(1)オ(オ) b (a) 認定及び前記イ(イ)判断のとおり、①20. 2. 13第8回団交で、会社は、19. 9. 7協定書を遵守しているつもりである旨、19. 12. 16就業規則については従業員の過半数代表の同意を得た上、労働基準監督署に変更届を提出した旨、組合員らに対し同意するか否かの確認をした旨述べたこと、②20. 2. 13第8回団交で組合と会社は19. 9. 7協定書の遵守について次回団交で会社が回答する旨確認していること、が認められ、会社は次回団交でこの事項につき協議することに合意していたといえる。

この点につき、確かに、前記(1)オ(サ)、(タ)、(ツ)認定及び前記イ(ウ)から(オ)判断のとおり、20. 2. 13第8回団交後、会社が団交に応じていないことが認められるものの、会社は20. 4. 8回答書で団交開催についてはやぶさかではない旨回答したことが認められ、団交に応じる姿勢を示しているとみることができる。

(ウ) 組合事務所の貸与要求(要求事項(1)、(34)関係)については、前記(1)イ(ア)、(オ)、オ(オ) b (b) 認定のとおり、19. 5. 16第1回団交、19. 7. 23第5回団交、20. 2. 13第8回団交と3回の団交でいずれも応じられない旨回答を行っており、

20. 2. 13第8回団交においては、組合事務所として社宅の一部を貸与できるほどの信頼関係は少なくとも現時点ではない旨回答したことが認められ、一方、組合が譲歩案を示した旨の事実も認められないのであるから、この事項については20. 2. 13第8回団交の時点においては、会社と組合との協議は行き詰まりに至っていたとみることができる。

(エ) 平成19年10月25日非組合員のみを支給された5万円の特別報酬(要求事項(35))については、前記(1)オ(オ) b (c)認定のとおり、20. 2. 13第8回団交において、会社は組合に対し5万円の特別報酬は19. 10スト期間中に勤務した非組合員である従業員の通常の業務を超える負担に対し感謝の意をこめて支給したものであって、19. 10ストを行っていた組合員に支払う意思はない旨を回答していることが認められ、組合員に支給しない理由につき、会社としての一定の説明を行っている。

また、前記(1)オ(オ) d、(コ)、(ソ)及び別紙認定のとおり、20. 2. 13第8回団交において組合と会社との間で確認された継続団交事項にはこの事項は含まれていないこと、20. 3. 12団交申入書及び20. 4. 5団交申入書の要求事項にも、この事項は要求事項として記載されていないことが認められるのであるから、この事項について一定協議が尽くされたとみるのが相当である。

(オ) 未払残業手当の支給(要求事項(18)、(22)関係)については、前記(1)イ(オ)、(カ)、(ケ)、オ(オ) c 認定のとおり、①会社と組合とは、未払残業手当の問題につき、19. 7. 23第5回団交、19. 8. 6第6回団交、19. 9. 21第7回団交、20. 2. 13第8回団交と4回の団交において協議し、会社は組合の要求に対し、平成19年8月以降2万円ずつ支払う旨、19. 8. 1就業規則により、「特別勤務手当」という制度を、一日につき1時間の時間外等勤務があったものとみなして、従業員に対して一律に1時間分の時間外割増賃金に相当する額を支給する制度として制定した旨、会社と組合は未払残業手当の算出基礎の違い等について協議し、会社は、組合員らの未払残業手当を現在計算中であるが、会社の認識に誤りがあり現在再計算中である旨等述べたこと、②20. 2. 13第8回団交においても会社と組合は平均所定労働時間の考え方等について協議し、会社は次回団交でタイムカードと賃金明細書の開示、1か月の平均所定労働時間の提示について可能な範囲で対応する旨を述べたことが認められ、会社が未払残業手当の問題につき譲歩している点もあるとみることができる。

さらには、前記3(1)イ(ウ)及び前記(1)オ(イ)、(カ)、(タ)認定のとおり、①労基法に基づく残業代の計算方法等を調整事項として、会社が平成19年10月3日に本件第1あっせんを申請し、同20年2月26日には本件あっせんが不調に

終わっていること、②会社は、20. 1. 23回答書の中で、会社が本件第1 あっせんで申請している事項は団交で決裂し、組合が争議を構えている事項であると認識している旨回答していること、③会社は20. 4. 8回答書において、組合の要求事項は既に会社として回答済みかつ組合との調整不可能であることを確認済みのもの等、現段階で交渉が成り立ちがたいものが含まれている旨回答していること、が認められる。

これらの事実からすると、会社がこの事項については、4回の団交及び5か月にわたる本件あっせんを経て、「特別勤務手当」の制定や従業員一人当たり2万円ずつの支給などの譲歩を行ったにもかかわらず、会社と組合とが未払残業手当について最終的な合意に至ることができず、既に交渉が行き詰まりに至っていたとみることができる。

(カ) 春闘要求（要求事項(38)）については、前記(1)オ(ク)、(サ)、(タ)、(ツ)認定のとおり、①組合は、20. 3. 3統一要求書により、2008年春闘中央統一要求として、(i)大幅賃上げの実現、(ii)業種別労働条件の確立等の6項目の要求項目及びその細目、2008年春闘地本・支部統一要求として、(iii)賃金引上げについて、(iv)一時金及び夏季・冬季手当について、(v)総合福利について、(vi)日々雇用労働者の処遇改善について、(vii)労働時間短縮について、その他、全部で26項目の要求事項を記載して、上部団体と連名で会社に要求を行ったこと、これに対し、②会社は、20. 3. 13回答書で組合に対し、組合の春闘要求である20. 3. 3統一要求書について、意味の分かるものを出されるべきである旨回答していること、③20. 3. 3統一要求書を組合が提出して以降は、組合と会社で団交は実施されていないこと、が認められる。

確かに、上記のとおり、組合の行った春闘要求である20. 3. 3統一要求書は組合が上部団体とともに会社に申し入れたもので、個別具体的な要求事項はないものの、明らかに義務的団交事項でないとははいえず、本来は会社は組合に対し、趣旨の不明な部分は、団交に応じた上で、組合に対し釈明を求めるべきであったと考えられ、会社は春闘要求について団交に応じなくてよいということとはできない。

しかしながら、前記(1)オ(タ)認定のとおり、会社は、20. 4. 8回答書により、団交開催についてはやぶさかでない旨回答していることが認められ、団交に応じる姿勢を示していることとみることができ、会社の対応を不誠実とまでいうことはできない。

(キ) 会社のこれまでの組合否認の態度すなわち不当労働行為に対する反省と謝罪（要求事項(19)、(39)、(42) 関係）については、前記(1)オ(イ)認定のとおり、

会社は20. 1. 23回答書により、会社が不当労働行為を理由として謝罪する理由があると考えていない旨、仮にあったとしても会社と組合が話し合う労使問題ではないと考えている旨回答していることが認められる。

しかし、前記(1)オ(オ) b (e)、(タ)認定のとおり、①20. 2. 13第8回団交において、不当労働行為に関する抗議等を内容とする19. 9. 26通知書については次回団交で再度協議することとなったこと、②会社は、20. 4. 8回答書により、団交開催についてはやぶさかでない旨回答していることが認められ、団交に応じる姿勢を示しているともみることができ、会社の対応を不誠実とまでいうことはできない。

エ 以上を総合して判断すると、組合と会社は8回にわたる団交を実施の上、各項目につき、会社は具体的な根拠などについて一定の説明を行っているとともに、合意には至っていないものの会社が一定の譲歩を示し、対応を行った要求事項もあるとともに、引き続き会社は今後団交に応じる姿勢を見せているのであるから、会社に今後団交に応ずべき義務が残っているであろう要求事項はあるとはいえ、一連の対応が不誠実であるとまではいえず、本件団交申入れにかかる組合の申立てを棄却する。

6 救済方法

組合は、組合員に対する不利益取扱いの禁止、誹謗中傷発言など支配介入行為の禁止及び謝罪文の掲示を求めるが、主文3で足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成22年9月7日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印

(別 紙) 組合の団交申入書における要求事項 (但し、20.3.3統一要求書は除く。)

| | | |
|--------------|------|---|
| 19.4.20団交申入書 | (1) | 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。 |
| | (2) | 会社は組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。 |
| | (3) | 会社は、次の組合活動について、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。 ア 組合の正規の機関会議への出席。 イ 組合の結集する教育諸集会、労使協議会が主催する会議・懇談会・研修会等への出席。 ウ 団交への出席。 エ 労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者団体との交渉への出席。 オ 緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。 |
| 19.4.20分会要求書 | (4) | 会社は、X7組合員の解雇を撤回されること。 |
| | (5) | 会社は、X7組合員の未払賃金、過去2年間に遡って支払をされること。 |
| | (6) | 会社は、労基法、労組法、その他諸法律を遵守されること。 |
| | (7) | 会社は、法律に基づく就業規則・賃金規定・退職金規程を組合に提示し周知義務を果たされること。 |
| | (8) | その他、関連事項について。 |
| 19.5.18団交申入書 | (1) | 会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めること。 |
| | (2) | 会社は組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。 |
| | (3) | 会社は、次の組合活動について、就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保証されること。 ア 組合の正規の機関会議への出席。 イ 組合の結集する教育諸集会、労使協議会が主催する会議・懇談会・研修会等への出席。 ウ 団交への出席。 エ 労使共同要求・制度的要求・国民的諸要求など、政府・自治体・業者団体との交渉への出席。 オ 緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。 |
| 19.5.18分会要求書 | (4) | 会社は、X7組合員の解雇を撤回されること。 |
| | (9) | 会社は、X2組合員ら2名の組合員を正規社員として扱われること。 |
| | (6) | 会社は、労基法、労組法、その他諸法律を遵守されること。 |
| | (7) | 会社は、法律に基づく就業規則・賃金規定・退職金規程を組合に提示し、周知義務を果たされること。 |
| | (10) | その他、関連事項について。 |
| 19.6.1分会要求書 | (4) | 会社は、X7組合員の解雇を撤回されること。 |
| | (11) | 会社は、X23組合員を正規社員として扱われること。 |
| | (6) | 会社は、労基法、労組法、その他諸法律を遵守されること。 |
| | (7) | 会社は、法律に基づく就業規則・賃金規定・退職金規程を組合に提示し、周知義務を果たされること。 |
| | (12) | その他、関連事項について。 |

| | | |
|----------------|------|--|
| 19. 6. 25分会要求書 | (4) | 会社は、X 7組合員の解雇を撤回されること。 |
| | (13) | 会社は、X15組合員ら3名の組合員を正規社員として扱われること。 |
| | (14) | 会社は、X15組合員に対し、会社都合の一方的賃金カットの通告を取り消されること。 |
| | (6) | 組合員(マ)労基法、労組法、その他諸法律を遵守されること。 |
| | (7) | 会社は、法律に基づく就業規則・賃金規定・退職金規程を組合に提示し、周知義務を果たされること。 |
| | (15) | その他、関連事項について。 |
| 19. 7. 12団交申入書 | (4) | 会社は、X 7組合員の解雇を撤回されること。 |
| | (16) | 会社は、本来の決定権を有するY 1社長が団交に参加されること。 |
| | (17) | 会社は、2007年4月20日付け「要求書」、同年5月18日付け「要求書」、同年6月1日付け「要求書」、同年6月25日付け「要求書」に誠意を持って協議解決をされること。 |
| | (18) | 会社は、組合員含む従業員全員の未払賃金を過去に遡って支給されること。 |
| | (19) | 会社は、法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認められること。また、会社は組合公然化以降の不当労働行為を改め、組合に書面で謝罪されること。 |
| | (20) | その他、関連事項について。 |
| 19. 7. 23団交申入書 | (4) | 会社は、X 7組合員の解雇を撤回されること。 |
| | (16) | 会社は、本来の決定権を有するY 1社長が団交に参加されること。 |
| | (21) | 会社は、準社員として就労している従業員の身分・労働条件を正社員と同等にされること。 |
| | (22) | 会社は、組合員の未払残業代の支払を早急に行われること。 |
| | (23) | 会社は、2007年4月20日付け「要求書」、同年5月18日付け「要求書」、同年6月1日付け「要求書」、同年6月25日付け「要求書」、同年7月12日付け「要求書」に誠意を持って協議解決をされること。 |
| | (24) | 会社は、法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認められること。 |
| | (25) | その他、関連事項について。 |
| 19. 8. 31団交申入書 | (16) | 会社は、本来の決定権を有するY 1社長が団交に参加されること。 |
| | (21) | 会社は、準社員として就労している従業員の身分・労働条件を正社員と同等にされること。 |
| | (22) | 会社は、組合員の未払残業代の支払を早急に行われること。 |
| | (24) | 会社は、法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認められること。 |
| | (26) | その他、関連事項について。 |
| 19. 10. 1団交申入書 | (16) | 会社は、本来の決定権を有するY 1社長が団交に参加されること。 |
| | (21) | 会社は、準社員として就労している従業員の身分・労働条件を正社員と同等にされること。 |
| | (22) | 会社は、組合員の未払残業代の支払を早急に行われること。 |
| | (24) | 会社は、法律に基づく労働者・労働組合の諸権利を認められること。 |
| | (27) | その他、関連事項について。 |
| 19. 10. 4団交申入れ | (28) | 19. 10. 1団交申入書と同じ |
| 19. 10. 5団交申入れ | (29) | 19. 10. 1団交申入書と同じ |
| 20. 1. 21団交申入書 | (30) | 統一労働条件について。「会社は、07年の要求事項である準社員を正社員にするにあたっての条件整備の協議が行われること。」 |
| | (31) | 07年の夏期一時金、冬季一時金について。「会社は、07年の年間一時金について、同一賃金、労働条件を前提に差別的な取扱いを廃止し、全従業員に応分の支払いをされること。」 |
| | (32) | 謝罪について「この間の不当労働行為と昨年末、Y 2常務が起こした事故について」 |

| | | |
|-----------------|-------------|---|
| 20. 1. 31 団交申入書 | (33) | 会社は、2007年9月7日付け「協定書」を遵守されること。 |
| | (34) | 会社は、現在も使用されていない社宅の一室を組合事務所として貸与されること。 |
| | (35) | 会社は、2007年10月25日に組合員以外の従業員一人当たりに対して支払われた5万円を差別なく組合員にも支給されること。 |
| | (36) | 会社は、2007年12月末日に勤務されていた組合員以外の従業員に対し、支給した弁当の費用相当分を組合員にも支給されること。 |
| | (37) | 会社は、2007年9月26日付け「内容証明郵便」の記載事項を早急に履行し、謝罪されること。 |
| 20. 3. 12 団交申入書 | (16) | 会社は、団交にY1社長を出席させること。 |
| | (4) | 会社は、X7組合員の解雇を撤回すること。 |
| | (38) | 会社は、組合が提出した春闘要求に対し真摯に回答を行うこと。 |
| | (18) | 会社は、組合算出額の未払賃金を支払うこと。 |
| | (39) | 会社は、今まで行ってきた不当労働行為を猛省して謝罪すること。「Y1社長・Y2常務は、組合に連名で謝罪文の提出をすること。」 |
| | (40) | 会社は、2007年12月19日にY2常務が自家用車で組合員を負傷させた事を謝罪し、治療費と負傷欠勤等の全額補償を行うこと。 |
| | (41) | その他、継続審議事項。 |
| 20. 4. 5 団交申入書 | (16) | 団交にY1社長を出席させること。 |
| | (4) | X7組合員の解雇を撤回すること。 |
| | (38) | 組合が提出した春闘要求に対し真摯に回答を行うこと。 |
| | (18) | 組合算出額の未払賃金を支払うこと。 |
| | (39) | 今まで行ってきた不当労働行為を猛省して謝罪すること。Y1社長・Y2常務は、組合に連名で謝罪文の提出をすること。 |
| | (42) | X22組合員に対して行った解雇通告に対して、解雇権を濫用した過ちを真摯に反省し、謝罪されること。Y1社長・Y2常務は、組合に連名で謝罪文の提出をすること。 |
| | (40) | 2007年12月19日にY2常務が自家用車で組合員を負傷させた事を謝罪し、治療費と負傷欠勤等の全額補償を行うこと。 |
| (43) | その他、継続審議事項。 | |